



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de
Beneficencia de Piura, Año 2019**

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

AUTORA:

Br. María Rosario Calle Estrada (ORCID 0000-0003-0648-3624)

ASESOR:

Dr Luis Rolando Alarcón Llontop (ORCID 0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios, mi creador, el que me otorga salud, me protege y me guía, creador de mis excelentes padres y familia, quienes me brindan su apoyo, su comprensión y su paciencia en todo momento; sin ellos este trabajo no hubiera sido posible.

Agradecimiento

Son muchas las personas que contribuyeron con este trabajo. De manera especial a las autoridades y los servidores de la Sociedad de Beneficencia de Piura, por haber permitido realizar el estudio en esta institución y por la disposición de participar en esta investigación. A ellos y a más, mil gracias.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:30AM del día 16 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA, AÑO 2019", presentada/o por el /la bachiller CALLE ESTRADA, MARIA ROSARIO,

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
APROBADO POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____
APTO para recibir el grado de MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

PIURA, 16 DE DICIEMBRE DE 2019



DR. MÉNDIVÉZ ESPINOZA IVÁN ALEXANDER
PRESIDENTE





MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
SECRETARÍA



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo, María Rosario Calle Estrada, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI 02677433, con la tesis titulada **"Problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019"**

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 plagada 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 lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo

Piura, julio de 2019



María Rosario Calle Estrada

DNI: 02677433

Índice

Carátula	1
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	37
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	37
Pre categorización de la variable	38
2.2. Escenario de estudio.....	41
2.3. Participantes	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
2.5. Procedimiento	53
2.6. Métodos de análisis de información.....	68
2.7. Aspectos éticos	68
III. RESULTADOS	71
IV. DISCUSIÓN	107
V. CONCLUSIONES	114
VI. RECOMENDACIONES	120
REFERENCIAS	124
ANEXOS	128
Instrumento: Guía de preguntas.....	129
Fichas de validación por juicio de expertos.....	135

Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos	147
Declaración Jurada de tener acceso a las fuentes de información	192
Matriz de análisis de la información.....	193
Normas para la implementación de la Ley de Servicio Civil (2013-2019).....	215
Relación de entidades en Tránsito al Régimen del Servicio Civil.....	218
Estadísticas a nivel nacional de servidores civiles según nivel educativo, según rango de edad y sexo, según régimen laboral y remuneración mensual promedio (2004-2014).....	222
Cuadro de designaciones de titulares y rotaciones de integrantes de la comisión de tránsito (2013-2019) en la Sociedad de Beneficencia de Piura.....	226
Matriz de Consistencia.....	227
Acta de Originalidad de Turnitin.....	228
Pantallazo de porcentaje de Turnitin	229
Autorización de Publicación de Tesis	230
Versión final de Trabajo de Investigación.....	231

Índice de tablas

Tabla 1 Variables, pre categorías y rasgos	40
Tabla 2 Número de colaboradores de la Beneficencia de Piura y actores materia del estudio	43
Tabla 3 Variable, pre categorías y N° de preguntas planteados <i>para la entrevista</i>	44
Tabla 4 Variables, categorías y rasgos.....	56
Tabla 5 Matriz de análisis de la información	59
Tabla 6 Categorías de análisis resultantes tras la investigación Problemática en la implementación de la ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	84

Índice de figuras

Figura 1: Inicio al proceso de tránsito y preparación de la entidad	74
Figura 2: Análisis situacional de la entidad.....	77
Figura 3: Aplicación de mejora interna.....	80
Figura 4: Concurso bajo el nuevo régimen	83

RESUMEN

El presente estudio busca determinar la problemática en la implementación de la ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, pues el Perú desea ser partícipe de la OCDE, aplicar las mejores políticas públicas, brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, a través de la Reforma de Modernización del Estado y la meritocracia, la que a nivel nacional muestra un lento avance en su implementación por lo que debe identificarse los inconvenientes en busca de la mejora; con paradigma naturalista, metodología cualitativa y tipo fenomenológico, estudió la percepción de los sujetos respecto al fenómeno de la meritocracia. Se recolectó datos de diez servidores de la entidad que se encuentran laborando bajo el Decreto Legislativo N°276 y N°728, con la técnica de la Entrevista e instrumento Guía de preguntas en relación a cuatro pre categorías (Inicio de incorporación al proceso de tránsito y preparación de la entidad, Análisis situacional de la entidad, Aplicación de mejora interna y Concurso bajo el nuevo régimen) y doce rasgos. Los resultados indicaron que los problemas en la implementación están relacionados principalmente con la resistencia de los trabajadores, integrantes de la comisión de tránsito y sindicatos, a la meritocracia, debido al desconocimiento de la norma; falta de interés de las autoridades; a la falta de presupuesto; falta de objetivos a mediano y largo plazo debido a los cambios constantes de gestión y, falta articulación con los entes rectores; temor de la influencia política y por amistad y normas complejas y cambiantes. Las conclusiones son las siguientes: 1) Conflicto de intereses entre el Estado, las autoridades y los trabajadores; resistencia a la meritocracia, temor a la competencia, a las evaluaciones y al despido laboral, 2) Falta de presupuesto del Tesoro Público, 3) Cambios constantes de titulares (amenazas) que conlleva a rotaciones continuas de integrantes de la comisión de tránsito (debilidades) y falta de planificación estratégica (en contradicción con la política de modernización, 4) Falta de articulación interinstitucional, 5) Influencia política y amical, 6) Normativa, metodologías cambiantes, complejas y contradictorias y 7) Percepción de los trabajadores que la entidad cuenta con personal calificado.

Palabras claves: *Servicio Civil, Meritocracia, Reforma, Articulación Interinstitucional.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the problem in the implementation of the civil service law in the Sociedad de Beneficencia de Piura, because, like other countries, Peru wishes to participate in the OECD, apply the best public policies in search of provide a quality, efficient and effective service to citizens, through the State Modernization Reform and meritocracy, which at the national level shows a slow progress in its implementation, so that the inconveniences must be identified in search of improvement ; With naturalistic paradigm, qualitative methodology and phenomenological type, he studied the perception of the subjects regarding the phenomenon of meritocracy. Data were collected from ten servers of the entity that are working under Legislative Decree No. 276 and No. 728, with the Interview technique and question guide instrument in relation to four pre categories (Start of incorporation into the transit process and preparation of the entity, situational analysis of the entity, application of internal improvement and competition under the new regime) and twelve features. The results indicated that the problems in the implementation are mainly related to the resistance of workers, members of the transit commission and unions to meritocracy, due to ignorance of the norm; lack of interest of the authorities; to the lack of budget of the Public Treasury; lack of medium and long-term objectives due to constant management changes and, lack of coordination and articulation with the governing bodies; fear of political and friendship influence and complex and changing norms. The conclusions are the following: 1) Conflict of interests between the State, the authorities and the workers; resistance to meritocracy, fear of competition, evaluations and dismissal from work, 2) Lack of public treasury budget, 3) Constant changes in headlines (threats) that lead to continuous rotations of members of the transit commission (weaknesses)) and lack of strategic planning (in contradiction with the modernization policy, 4) Lack of inter-institutional articulation, 5) Political and amical influence, 6) Regulations, changing, complex and contradictory methodologies and 7) Perception of the workers that the entity has With qualified staff.

Keyword: *Civil Service, Meritocracy, Reform, Interinstitutional Articulation.*

I. INTRODUCCIÓN

El Perú se encuentra implementando reformas de Estado con la finalidad de ser integrante del Organismo para la Cooperación y Desarrollo Económico conformado por los países que aplican la mejores prácticas gubernamentales, para dicho objetivo ha invitado entre otros países, a Perú, se han dado algunos avances como la suscripción del Acuerdo Nacional (2002) Plan Binacional hacia el 2021, emitido 35 Políticas Públicas y la Ley de Modernización del Estado siendo uno de los pilares centrales la Meritocracia, como una política orientada a brindar servicios de calidad a la ciudadanía, a través del recurso humano motivado e incentivado, no por tiempo de servicios, sino por el rendimiento, productividad y competencia.

Igualmente, como en otros países, en el año 2003, Chile decidió aplicar una reforma de Estado, entre ellas, el esquema organizacional aplicando la meritocracia o servicio civil para enfrentar diversos problemas que se presentaban en el sector público. Ingraham (como se citó Bohórquez 2015), nos alerta que los objetivos de un servicio civil son: 1) permitir la captación de personal competente en las entidades públicas; 2) reconocer la actuación de los servidores públicos; y, 3) brindar lineamientos para la organización del personal. Se llegaron a acuerdos entre el Presidente de dicho país con sus opositores, como: 1) Profesionalización del servicio público, 2) Creación de una Dirección del Servicio Civil, 3) Mejorar y profesionalizar la alta dirección pública, y 4) Unificar la normativa presupuestaria en relación al personal

La escasa meritocracia en el Perú conlleva a la ineficacia de la gestión pública. Vásquez (2018) afirmó que es escaso el conocimiento del personal administrativo, que dirige y controla las actividades de gestión pública, lo que conlleva ineficacia y disconformidad de la población.

En Perú se han iniciado medidas para aumentar la eficacia y eficiencia para un servicio de calidad al ciudadano, mediante la Ley de Servicio civil, sin embargo, las continuas rotaciones de los jefes de las áreas de Recursos Humanos y de Planificación y Presupuesto de las entidades que deben implementar la ley de servicio civil; grado de injerencia de los sindicatos; y, la complejidad de las herramientas, genera retraso en la implementación de esta reforma del estado (Torres, 2016). No sólo estos factores sino también otros inconvenientes, como la falta de presupuesto y financiamiento de los puestos que ocupe el

personal del nuevo régimen, para la contratación de consultoría que ejecuten el Mapeo de Puestos y de Procesos en éste proceso de tránsito y la escasa casi nula capacitación a los servidores en estos instrumentos.

Esta problemática se presenta en la gran mayoría de entidades públicas pues de las más de 2,900 entidades sólo 391 han iniciado el tránsito a la Ley aun cuando el plazo de implementación venció el 31.12.2017 (a la fecha SERVIR ha señalado que es progresivo y voluntario). Siendo que el capital humano público pasa por una difícil situación, lo que significa un problema que imposibilita la eficacia y eficiencia de la gestión pública, que favorece la corrupción y creando una imagen negativa de las instituciones ante la ciudadanía. Las necesidades de la sociedad no están siendo cubiertas debido a que los servidores públicos, no tienen las suficientes capacidades para atender dichas demandas, siendo las causas diferentes, como la ausencia de políticas de personal, la presencia de varios regímenes laborales con diferencias salariales que genera desmotivación, la débil capacitación, el cambio constante de los titulares, la carencia de incentivos, el favoritismo, la inadecuada estructura organizacional, el desconociendo de la normativa que origina resistencia de los Sindicatos ante un nuevo Régimen meritocrático (como SERVIR), sin indicadores de desempeño, sin evaluación del rendimiento, conflicto de intereses, falta de profesionales que conformen los Comités de Tránsito a la Ley meritocrática; base legal compleja, cambiante y sin difusión adecuada; falta de orientaciones y de asignación de presupuestos de los entes rectores, falta de planificación; influyen negativamente no permitiendo un avance significativo en la ejecución de la Ley de SERVIR en las entidades. En la Sociedad de Beneficencia de Piura, se presenta las situaciones descritas en el párrafo anterior, agregando además: que en la Planificación además de la falta de articulación de objetivos, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), ente rector de Beneficencias, no ha elaborado ni difundido oportunamente (2014-2018) su Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), como estableció CEPLAN concordante con el Primer Pilar central de la Reforma del Estado: Políticas Públicas, Planes Estratégicos y Operativos, lo que significa que no ha existido un análisis prospectivo, objetivos, variables, indicadores o metas, ni ruta estratégica que orienten el accionar de dichas entidades, sumado a que a partir de mayo 2019, entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 1411 que regula un nuevo funcionamiento de Beneficencias haciendo más compleja la normativa. Por ello, dichas entidades no pueden transitar a la Ley de SERVIR debido a estos factores de planificación, organización, dirección y control, que limitan la implementación de la meritocracia.

Ante esta realidad problemática percibida por los ciudadanos y de los hallazgos de la investigación, junto con los trabajos ya realizados, es necesaria la revisión de la política pública (meritocracia como pilar central de la Reforma de Modernización) por los que toman las decisiones en base a una solución técnica. Así refiere Esparch (2012) cuando señala que una política ingresa a la agenda cuando se dan tres factores: (i) que los ciudadanos perciban un problema; (ii) que las fuerzas políticas se alineen para analizar el problema; y, (iii) que se plantee una solución técnica para resolver el problema.

Arámbula Quiñones (2015) con su investigación adiciona teoría en relación a los sistemas de servicio civil. Su objetivo fue determinar la relación entre la meritocracia y el desenvolvimiento de la alta dirección pública en Chile. Los específicos fueron 4: 1) Establecer la relación entre el ámbito funcional y el desarrollo de la Alta Dirección, 2) Establecer la relación entre la Esfera de discrecionalidad y el crecimiento de la Alta Dirección, 3) Establecer la relación entre el sistema de responsabilización y el crecimiento de la Alta Dirección 4) Establecer la relación entre el incentivar y el crecimiento de la Alta Dirección. El tipo de estudio es un análisis longitudinal en el que el “Sistema de Alta Dirección Pública” se diseñó (del periodo 2002 - 2015), con la finalidad de incrementar la calidad en el sector público en Chile. Se basa en una revisión y análisis de información cuantitativa y cualitativa en base a las experiencias de 28 actores. No lo señala, pero se supone que se utilizó el método hipotético deductivo, pues se inicia con lo general (marco teórico) a conclusiones. La muestra consistió en 28 entrevistados. La Variable Dependiente (Diseño y desarrollo de la Alta Dirección Pública) que se refiere como “Espacio institucional” se ha desarrollado en 4 dimensiones: 1) Esfera funcional; 2) Esfera de discrecionalidad; 3) Sistema de responsabilidad; y, 4) Sistema de incentivos, a medir en 12 indicadores: 1) que el tema sea “políticamente neutro”; 2) que rol del titular no esté politizado; 3) que el producto (output) que se espera obtener se pueda medir y estandarizar; y, 4) que las políticas y procedimientos puedan sistematizarse en un sistema; 5) gestión financiera 6) gestión de personas; 7) una esfera de discrecionalidad que no acepte interferencia ni burocrática; 8) un sistema de evaluación del desempeño y gestión sobre el rendimiento; 9) Una política de premios e incentivos, en base a la evaluación; y, 10) servicio que se sustente en racionalidad económica; motivación: 11) teoría de las expectativas y 12) teoría del refuerzo. La variable Independiente “profesionalización”, relacionadas con la capacidad de producir y ofertar directivos profesionales, cuenta con 4 dimensiones: 1) Base

de conocimientos, 2) filtros de reclutamiento del personal, 3) Formas de asociar y 4) Sistema de valores. Sus Indicadores son 10 : 1) Competencias personales, 2) interpersonales, 3) para la información, 4) para la acción 5) publicidad 6) concursos abiertos, 7) trato igualitario, 8) selección por meritocracia y capacidad, 9) orientación al servicio público, 10) racionalidad económica. Los hallazgos indican que el Sistema de Alta Dirección en Chile es una reforma muy importante y que el ambiente político tuvo un rol muy importante. Otra conclusión es que esta reforma ha ocasionado politización, por lo que la meritocracia no es efectiva.

Bohórquez Mendez (2015) en su trabajo de investigación hace una enumeración de los principales momentos históricos en la implementación de la Reforma meritocrática en Colombia, y analiza los elementos, orígenes y efectos de la incorporación del mérito en el tema legal colombiano. Tiene como objetivo general analizar e identificar los aspectos más importantes y emitir resultados sobre la evolución en la ejecución de la meritocracia en Colombia. Sus objetivos específicos son determinar la relación entre el servicio civil y la burocracia, el servicio civil y el empleo público y el servicio civil y la carrera administrativa. El tipo es Descriptivo, no menciona el diseño de la investigación, pero se supone que es No Experimental de corte transversal (no hubo manipulación ni prueba de las variables de estudio y se midió las variables en un espacio y tiempo específico) y el enfoque es cualitativo. Utilizó el método hipotético Deductivo, pues se parte de lo general a lo particular. Ha revisado una variada bibliografía y fuente documental, la que se caracteriza por la dispersión de la información. No especifica la población ni la muestra. El estudio se realizó en 3 dimensiones: 1) La meritocracia y la burocracia, 2) La meritocracia y el empleo público y 3) La meritocracia y la carrera administrativa. Las conclusiones a las que arribó es que existe una inadecuada estructura del modelo de gestión de los recursos humanos en Colombia, la ausencia de un marco general del empleo o función pública, que brinde los lineamientos en la relación laboral con la Administración Pública. Señala la necesidad de separar con claridad y precisión las acciones del binomio política/administración y la necesidad de supervisar los concursos de méritos.

Cantoral Liela (2018), estudió el vínculo entre las competencias del Gerente Público y el clima de la organización en las UGELs de Lima Metropolitana en relación a la reforma meritocrática. El objetivo fue definir la relación de las competencias del Gerente Público y el clima de la organización. Los objetivos específicos fueron siete: 1) Identificar la relación

entre los resultados y el clima organizacional, 2) Establecer la relación entre la actitud en brindar servicios y el ambiente organizacional, 3) Identificar la relación entre la comunicación y el ambiente organizacional, 4) Identificar la relación entre el trabajo en equipos y el ambiente de la organización, 5) Identificar la relación entre liderazgo y el ambiente organizacional, 6) Identificar la relación mejora continua y el ambiente de la organización y 7) Identificar la relación entre el sentido de urgente y el ambiente organizacional. El tipo es básica, el nivel es descriptivo correlacionar, de diseño no experimental (no se manipuló ni se probó las variables y estas se midieron en un espacio y tiempo único) y el enfoque es cuantitativo. Utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. La muestra fue de 244 trabajadores de las UGEL's de Lima Metropolitana de una población de 650 trabajadores. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se aplicó el juicio de expertos para la validez de los instrumentos y el alfa de Cronbach para la confiabilidad. El estudio midió 14 indicadores en 7 dimensiones: Cumplimiento eficiente de los objetivos, Orientación oportuna y normativa, Capacidad de escucha, Comunicación pertinente, Identificación de necesidades, Satisfacción oportuna, Cohesiona los grupos de trabajo, Compromete a la consecución de objetivos, Generación de oportunidades de mejora, Optimiza procesos, Visión compartida, Compromiso personal, Prioriza acciones y Perseverancia para el logro de objetivos. Las conclusiones fueron las siguientes: 1) Que existe relación directa y moderada entre las competencias del gerente público y clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana, 2) Existe relación directa y moderada entre la orientación a resultados como competencia del gerente público y el clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana, 3) Existe relación directa y moderada entre la actitud de servicio como competencia del gerente público y el clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana, 4) Existe relación directa y moderada entre la comunicación efectiva como competencia del gerente público y el clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana, 5) Existe relación directa y moderada entre el trabajo en equipo como competencia del gerente público y el clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana, 6) Existe relación directa y moderada entre el liderazgo como competencia del gerente público y el clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana, 7) Existe relación directa y moderada entre la innovación y mejora continua como competencia del gerente público y el clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana, 8) Existe relación directa y moderada entre el sentido de urgencia como

competencia del gerente público y el clima organizacional en las UGEL's de Lima Metropolitana.

Julca Roncal (2016), estudió la relación que existe entre la implantación del Régimen de Servicio Civil y la Gestión del personal, tiene como objetivo principal identificar la influencia de la profesionalización en la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Los objetivos específicos fueron: 1) Describir y calificar el nivel de implantación de la meritocracia en la entidad de estudio, 2) Calificar y caracterizar los procesos de gestión del personal que se presentan en dicha entidad, 3) Determinar la significancia de la relación entre la implantación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Personal de la entidad municipal en estudio. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacionar, de diseño no experimental de corte transversal (no se manipuló las variables de estudio y estas se midieron en un espacio y tiempo único) y el enfoque es cuantitativo y cualitativo. Utilizó el método hipotético Deductivo - Inductivo, pues se parte de lo general a lo particular. Se ha trabajado con dos poblaciones: 21 gerentes y subgerentes de la municipalidad y 01 integrante de la Comisión de Tránsito; la muestra por ser pequeña es igual que la población. Para las dos variables (independiente y dependiente) se utilizó como técnicas 1) el Análisis de la documentación con su instrumento fichas bibliográficas, que permitió revisar la normativa, ROF, MOF, CAP, PAP y otros, 2) La encuesta cuyo instrumento es el cuestionario, 3) La entrevista, cuyo instrumento es la Guía de entrevista, 4) navegación por internet en KHTML, Mozilla, Google, etc. El estudio en la Variable Independiente (Implementación del Régimen de Servicio Civil) contó con 4 dimensiones y midió 3 indicadores: Conocimiento de los objetivos del nuevo Régimen, Análisis de la situación de la entidad y mejora de procesos y puestos; en la Variable Dependiente (Gestión de Recursos Humanos) contó con 6 dimensiones y midió 7 indicadores : Captación de personal, Asignación de tareas, Evaluación del desempeño, remuneraciones, programas de Capacitación, ambiente laboral, Asistencia y permanencia del personal. Los hallazgos demuestran que las variables Implantación de la meritocracia y la Gestión del personal tienen correlación positiva y a su vez significativa. Las Conclusiones:

1) Se ha demostrado la validez de la hipótesis, la implantación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión del personal, se ha calificado cuantitativamente y cualitativamente según la naturaleza de las dimensiones e indicadores para poder entender su naturaleza y estadísticas, 2) En cuanto al nivel de implementación del Régimen del Servicio Civil se ha

avanzado parcialmente en las tres etapas iniciales, la primera y tercera califican a nivel medio y la segunda a nivel muy bajo mientras que la cuarta etapa no ha sido calificada pues se ha programado concluir al año 2018, 3) La Gestión de Recursos Humanos también califica a nivel “medio”, lo cual se explica por el compromiso y expectativas generadas por el avance en el proceso de tránsito hacia el nuevo régimen y 4) El sentido y significancia de la relación entre las dos variables ha quedado demostrado mediante la prueba estadística de Correlación de Pearson.

Torres Balcazar (2016) ha realizado un estudio que persigue como objetivo central desarrollar la relación existente entre variables agrupadas en torno a las características organizacionales, normatividad y herramientas, y liderazgo, y el grado de avance de los ministerios en su proceso de tránsito al régimen del servicio civil durante los dos primeros años que siguieron a la publicación de la Ley del Servicio Civil. Para ello, se han considerado los cinco objetivos específicos siguientes: 1) Explicar el proceso de tránsito de las entidades públicas al régimen del servicio civil en el marco de la reforma del servicio civil con énfasis especial en el caso de los ministerios del Estado peruano, 2) Caracterizar la situación actual de los recursos humanos que prestan servicios en los ministerios, 3) Analizar las características organizacionales que actúan como facilitadores u obstructores del proceso de tránsito en los ministerios, 4) Evaluar las contingencias que se presentaron entre el diseño de herramientas por parte de SERVIR y la aplicación de estas por parte de los ministerios, 5) Determinar los tipos de liderazgo que surgieron en los ministerios para fomentar la aplicación de las herramientas del tránsito. Asumió la existencia de una variable dependiente y tres dimensiones con las que se relaciona y cuyas variables independientes logran explicarla, razón por la cual esta investigación se concibe como de tipo explicativa. Se identificaron doce indicadores : 1) Cantidad de personas que han asumido la titularidad del ministerio, 2) Cantidad de personas que prestan servicios en el ministerio, 3) Cantidad de regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten, 4) Proporción de ocupantes de puestos en regímenes laborales permanentes, 5) Grado de injerencia de los sindicatos en los asuntos vinculados al tránsito del ministerio, 6) Rotación del responsable del órgano o unidad orgánica de planeamiento y presupuesto, o la que haga sus veces, en el ministerio, 7) Rotación del responsable del órgano o unidad orgánica de recursos humanos, o la que haga sus veces, en el ministerio, 8) Cantidad de años que lleva en tránsito el ministerio, 9) Organización de la operatividad del tránsito, 10) Percepción de la complejidad de las

herramientas del tránsito, 11) Posición jerárquica del puesto que se desempeña como ‘champion’ en el ministerio y 12) Posición jerárquica del puesto que se desempeña como ‘process leader’ en el ministerio. Los instrumentos de diseño y aplicación han sido: el análisis documental, las entrevistas estructuradas y la observación directa. El enfoque que guió el trabajo es de tipo mixto con predominio del componente cuantitativo. Las 2,500 entidades públicas constituyen la población y los 19 ministerios fue la muestra del estudio. Vistos los resultados, se tiene que las variables que más influyen en el grado de avance de los ministerios en su proceso de tránsito al régimen del servicio civil son la cantidad de personas que presta servicios en el ministerio, la cantidad de años que lleva en tránsito el ministerio, la percepción de complejidad de las herramientas del tránsito por parte del equipo operativo y la posición jerárquica del puesto que se desempeña como ‘champion’ en el ministerio. Una de las Conclusiones más importante es: Desde la publicación de la Ley SERVIR, se busca una reforma del servicio civil. Toda la etapa de diseño de la política en cuestión encierra un espíritu de reforma del estado actual de los recursos humanos en el Estado y de la gestión de este recurso organizacional. Sin embargo, los avances que viene mostrando la etapa de implementación, permiten afirmar que la aplicación de los lineamientos del tránsito de entidades públicas como organizaciones, es el reflejo de un conjunto de acciones concretas por abordar las diferentes aristas de un proceso de modernización (p.e. reflexionar sobre los procesos llevados a cabo en contraste con las funciones encargadas, evaluar la modificación de la estructura organizacional, reorganizar la cadena de procesos, simplificar procedimientos, etc.).

Roldan Paredes (2017) realizó un estudio cuantitativo con metodología descriptiva – aplicada, pues se ha determinado el comportamiento de las variable independiente ciclo de Deming y de la dependiente productividad con la finalidad de resolver el problema descrito, es pre-experimental pues la variable independiente ha sido manipulada para estudiar los efectos en la variable dependiente. La variable el ciclo de Deming tiene una dimensión: Cumplimiento de objetivos y la variable Productividad, dos dimensiones: Eficiencia y eficacia. En la etapa hacer se implementa cada “S” de la Herramienta 5’, mediante estándares de clasificación, orden y limpieza. En la fase de evaluar (verificar) se revisa los resultados antes y después de la implantación y los beneficios en la productividad de los colaboradores. En la fase de actuar se cotejan los resultados en un momento anterior y posterior a la implantación del Ciclo de Deming y si dichos hallazgos son los

planificadas dichas actividades se estandarizan para seguir la retroalimentación de la mejora. La conclusión ha sido que antes de la implantación del ciclo en mención había un 71% de productividad y después de la implantación aumentó al 92% haciendo más eficiente y oportuna la entrega de licencias de funcionamiento

Régimen del Servicio Civil

La Ley N°30057, Ley de Servicio Civil (2013) menciona que el Régimen de Servicio Civil es un nuevo régimen laboral para los colaboradores que brindan servicios en las entidades estatales. Su fin es que dichas entidades sean más eficaces, eficientes y de calidad en sus servicios respecto a la población promoviendo el crecimiento de las personas que lo integran. Se orienta la búsqueda del Interés general, Legalidad y especialidad normativa, Transparencia, Rendición de cuentas de la gestión, Probidad y ética pública, Flexibilidad, Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil, Eficiencia y eficacia, Igualdad de oportunidades, Mérito, Provisión presupuestaria.

Plan Bicentenario al 2021 y Políticas Públicas de Reforma de Modernización del Estado

Estado:

Son las instituciones con autoridad y poder de decisión para dar cumplimiento a las normas de una sociedad. El Estado Peruano es indivisible, unitario, descentralizado y está organizado por poderes. Así lo define el artículo 43° de la CPP de 1993.

Reforma del Estado:

Es la planificación de la transformación que se programa o ejecuta como un hecho innovador para la mejora, utilidad o conveniencia. La reforma del Estado es el conjunto de cambios en las normas institucionales y operacionales que permiten adecuarse por etapas a una nueva realidad en mejores condiciones al ciudadano.

Modernización del Estado:

La modernización del estado se define como los cambios profundos en los procedimientos de las instituciones que los conforman para mejorar la gestión pública, agilizar el trabajo y aumentar la capacidad de respuesta a las demandas de los ciudadanos a los que se deben éstas y a través de ellos al Estado (clientes), es decir, mejorar la eficiencia del aparato estatal. El Estado actúa a través de las entidades e instituciones públicas.

Gestión pública:

Conjunto de acciones con los cuales se busca que las entidades tiendan al logro de su finalidad, objetivos y metas en relación a las políticas, recursos económicos y programas. Se trata del manejo adecuado de los recursos del Estado, para satisfacer las demandas de la ciudadanía, mejorar la gobernabilidad y el desarrollo del país.

Modernización en la gestión pública:

Modificaciones profundas en los procesos y procedimientos de las entidades públicas para hacer más viable el trabajo y cuyos resultados lleguen con satisfacción al ciudadano. Implica también la capacidad de los jefes de aumentar la productividad, el liderazgo y capacidad para un trabajo en equipo y la capacitación.

Reforma igual a Modernización:

En el Perú con el compromiso de pertenecer a la OCDE, a través del Plan Bicentenario al 2021, se han implementado varias Políticas Públicas, entre otras, la Modernización del Estado, que contempla fundamentos transversales: Gobierno Abierto, Gobierno Electrónico y Articulación Interinstitucional; y, 5 pilares centrales: Políticas públicas, Planes Estratégicos y Operativos; Presupuesto para resultados; Gestión por procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional; Servicio Civil Meritocrático y Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento.

El Congreso de la República (2002) emitió ésta política de modernización del Estado mediante la Ley N°27658, Ley de Modernización del Estado y surgió debido a los diversos problemas que atraviesa la gestión pública que generan desconfianza e insatisfacción ciudadana, como:

- Falta de planeamiento y de articulación con el sistema nacional de presupuesto público.
- Organigramas o estructuras no acordes a la realidad.
- Deficiente política y gestión del sistema de recursos humanos.
- Escasa evaluación de resultados y casi nula la fase de seguimiento y monitoreo de proyectos y actividades.
- Producción de bienes y servicios públicos deficientes.
- Bajos niveles de articulación intergubernamental, intersectorial e interinstitucional.
- Deficiente Infraestructura, equipamiento y logística.
- La gestión de la información y del conocimiento es limitada.

Esta transformación persigue una Administración Pública moderna cuyo objetivo principal es el ciudadano. Busca lograr mayor eficiencia y mejor atención al poblador dando un uso

adecuado a los recursos públicos y a la vez implementar un Sistema de Control Interno contra las irregularidades.

Canevaro (como se citó en Oyola, 2018) manifestó que la modernización del Estado es un sistema que hace hincapié en que las políticas y estrategias del sector privado, como el Planeamiento Estratégico, deben tener éxito en el sector público. Se refirió a los fundamentos transversales: Gobierno abierto, Gobierno electrónico y articulación interinstitucional.

Reforma de Modernización del Estado: Pilares centrales y ejes transversales

La PCM (2013) aprobó la reforma o política de modernización de la gestión pública al 2021, que tiene como visión un Estado moderno al servicio de la población, como se señala:

- Orientado al ciudadano: El Estado prioriza las necesidades de los ciudadanos y para ello, establece sus recursos, aplica sus procesos, identifica sus productos (bienes, servicios y obras) y orienta sus acciones a dichas necesidades. El Estado partiendo de sus objetivos generales adecúa sus políticas a las necesidades de la población y a los cambios sociales, políticos y económicos del país. Para ello, la gestión pública debe ser desarrollada por funcionarios meritocráticos competentes e incentivados que se alineen a las necesidades de los ciudadanos.
- Eficiente: Al hacer uso racional de los recursos del Estado se logra un mayor valor público y se provee a los ciudadanos de lo que necesitan, con un menor costo, con mayor calidad que mejoren el bienestar social.
- Unitario y Descentralizado: Los derechos corresponden a todos los ciudadanos por igual por ello el fin del Estado es satisfacer las demandas de la ciudadanía, a través de políticas a aplicar por los gobiernos descentralizados autónomos en su ámbito de competencias.
- Inclusivo: Para cerrar las brechas sociales y económicas el Estado se orienta hacia la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.
- Abierto: Ante un crecimiento desigual del país el Estado busca reducir las brechas sociales y económicas existentes a través de la transparencia y accesible a los ciudadanos, fomentando la participación ciudadana, la integridad pública y rinde cuentas de su desempeño, con ello cumple su rol promotor de desarrollo del país.

Para cumplir esta visión, la reforma de modernización del Estado está diseñada por cinco pilares centrales y tres ejes transversales (Ley N°27658).

Pilares Centrales:

1. Políticas públicas, planes estratégicos y operativos: De los lineamientos de CEPLAN se realiza la programación de objetivos con las Políticas Públicas Nacionales, que van alineadas con los planes sectoriales de los Ministerios (PESEM), coordinados con la PCM, y de manera coordinada con los Gobiernos Regionales y Locales. Al agendar y diseñar políticas públicas deben estar acorde con las políticas de Estado, al Programa de Gobierno y a la identificación y priorización de los problemas. Estas Políticas Públicas Nacionales deben reflejarse en los objetivos establecidos en los Planes Sectoriales, en los Planes de Desarrollo Concertado Regionales y Locales, y en los Planes Estratégicos y Operativos de todas y cada una las entidades del sector público en los tres niveles de gobierno.

2. Presupuesto para Resultados

La Política de Modernización contribuye a los objetivos del sistema presupuestal y de la Dirección General de Presupuesto Público del MEF, en busca de la eficiencia y eficacia de la gestión. Las políticas están orientadas a los objetivos siguientes:

- a. Mantener el orden fiscal;
- b. Lograr la mayor eficiencia en la asignación de los recursos; y
- c. Aumentar la calidad del gasto con eficiencia y eficacia en las operaciones económicas en los tres niveles de gobierno.

3. Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional:

La prestación de bienes, servicios, programas u obras se da a través de procesos, los que deben ser optimizados para brindar un servicio de calidad al ciudadano, dejando de lado el modelo tradicional de organización aplicando una por procesos, que generen mejores resultados para el ciudadano. Los procesos comprende la entrada de insumos (demanda de bienes o servicios) a un proceso de transformación cuyo resultado es una salida (entrega del bien o servicio)

4. Servicio civil meritocrático: Todas las personas que trabajan para el Estado son servidores civiles ya que dan un servicio a la ciudadanía mediante sus funciones y tareas. El servicio civil es aquel en el que prevalece la atención al ciudadano pero que también busca incentivar a los servidores públicos, por ello la reforma de meritocracia busca mejorar el

desempeño bajo los principios de mérito e igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, evaluación y permanencia.

Las personas son lo más importante en una organización ya que son quienes establecen los objetivos, los planes, políticas, estrategias, asignan y gestionan recursos a través de procesos. En el sector privado, la gestión de recursos humanos procura proveer y administrar el personal idóneo para cumplir los fines de la organización. En el sector público, se presentan dos elementos adicionales a) una diferente relación entre agente (la entidad y su personal) y principal (los ciudadanos), intermediada por autoridades políticas elegidas o designadas (mandatarios) que constantemente deben re-legitimarse ante los ciudadanos (mandantes); b) los servidores del Estado deben contar con valor público (ética) ya que son la imagen que refleja su entidad, deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad.

Se menciona que el servidor público debe tener tres atributos: (i) la responsabilidad frente a las autoridades elegidas por el pueblo; (ii) la objetividad e independencia que deben mantener frente a intereses políticos y grupos con poder, pues deben hacer prevalecer el bien común; y (iii) la capacidad para desarrollar técnicamente políticas públicas.

5. Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento: En toda planificación estratégica se fijan objetivos, metas, visión, políticas, estrategias e indicadores que deben ser monitoreados en la fase de ejecución para efectos de identificar las desviaciones respecto a lo programado que es muy importante en la retroalimentación para la mejora continua, debiendo para ello recolectar y analizarse datos para la gestión por, así como la evaluación de los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos desarrollados por una entidad.

Ejes transversales:

1. Gobierno abierto:

Cuando existe predisposición a la revisión pública, a la transparencia, es capaz de responder a sus demandas y necesidades, y rinde cuentas de sus actos y resultados. Cuando las organizaciones de la sociedad civil y los ciudadanos pueden: (i) obtener con facilidad información importante y comprensible; (ii) relacionarse con las entidades públicas y fiscalizar las acciones de los servidores públicos; e (iii) involucrarse en la toma de

decisiones. Se garantiza y promueve la transparencia, la participación ciudadana, la integridad pública y el uso de la tecnología para lograr eficacia y la rendición de cuentas.

2. Gobierno electrónico:

Una forma de asegurar el seguimiento, monitoreo, evaluación y la generación de información es a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las entidades públicas y de esta manera lograr la eficacia, complementando la gestión por procesos y el gobierno abierto. Los mejores controles son los que se realizan con esta tecnología, contribuye en el mejoramiento de la entrega de los servicios y trámites a los ciudadanos y empresas

3. Articulación interinstitucional:

Ante un estado unitario y descentralizado como es el Perú, se requiere que los objetivos y políticas entre las entidades de los diferentes niveles de gobierno se encuentren coordinadas, articuladas y alineadas a los objetivos nacionales, sectoriales, regionales y locales, tal es así, que los PESEM deben contener los objetivos nacionales y así con los documentos de gestión de las entidades como los Planes Estratégicos Institucionales, Planes Operativos y Presupuestos hasta llegar a los ciudadanos, implementando mecanismos de coordinación y cooperación entre los niveles de gobierno y las entidades que componen la organización del Estado. Existen formas de relación interinstitucional:

- Vertical: entre entidades de distintos niveles de gobierno, nacional, regional y local;
- Horizontal: entre entidades de un mismo nivel de gobierno, en el nivel nacional entre sectores, y a nivel descentralizado, entre gobiernos regionales y locales.

El presente trabajo trata de la implementación del cuarto pilar central: servicio civil meritocrático, el mismo que está relacionado con los otros pilares por tratarse de una reforma integral. Teniendo mayor relación con el primer, tercer y quinto pilar, es decir, Políticas públicas, planes estratégicos y operativos; Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional; y, Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento, así con el eje transversal denominado Articulación institucional

En relación a la Planificación Estratégica y Presupuesto (recursos económicos) suficiente para la ejecución del servicio civil:

Si bien en la Ley N°27658 (2002) se aprecia que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene por finalidad el logro de mayor eficiencia del Estado, mejora en los servicios a la ciudadanía, para lo cual se debe priorizar y optimizar el uso de los recursos públicos, contando con servidores públicos competentes e incentivados, el Reglamento de dicha Ley señala en su Artículo 2° Proceso de Modernización y Presupuesto que dicho proceso de modernización no conllevará, la ampliación en la asignación presupuestaria para la entidad que aplique el nuevo régimen.

Es decir, se ha diseñado la política pública pero no se ha asignado un presupuesto para su implementación, la pregunta sería: ¿Quién financiará las remuneraciones del personal que transitará al nuevo régimen meritocrático, si no existe presupuesto para dicho fin? De lo que se aprecia entonces, que la política meritocrática diseñada no ha sido planificada adecuadamente pues no cuenta con el elemento principal, que el presupuesto o recursos para financiarla. Así también denota falta de articulación y coordinación institucional a que se refiere el tercer eje transversal de esta reforma.

Como se ha señalado, este enfoque de modernización del Estado incluye 5 pilares centrales: Políticas públicas, Planes Estratégicos y Operativos; Presupuesto para Resultados; Gestión por proceso, simplificación administrativa y organización institucional; Servicio civil meritocrático; y, sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento. También 3 ejes transversales. El primero busca que las entidades apliquen prácticas de planificación estratégica del sector privado (NGP). La Planificación incluye el Presupuesto, sin embargo, de no contar con los recursos económicos, los mejores planes no se ejecutan, quedando solo en visión (sueños limitados por la realidad económica).

Existen otras investigaciones cuyos resultados coinciden con la falencia mencionada anteriormente, es decir, que el Estado agendó y diseñó la política pública de meritocracia, sin embargo, ésta no se ha presupuestado o asignado recursos económicos lo que no permite su implementación. El proceso muestra un lento avance porque no se asignan recursos. Ayala (como se citó en Martínez 2005) en su estudio realizado en México, manifiesta que la intervención del Estado también tiene fallas que originan ineficiencia, entre otras, una asignación de recursos ineficaz.

Por otro lado, ante limitados recursos económicos, Osborne y Gaebler (como se citó en Alva et al. 2018), señalan que un gobierno bajo la Nueva Gestión Pública, debe orientar sus

esfuerzos a obtener recursos (actividad empresarial) y no solamente a gastar; lograr ganancias a través de la aplicación de un costo a los usuarios para tener acceso a ciertos servicios por ejemplo: puertos deportivos, campos de golf, canchas de tenis, etc. En ese sentido la incorporación de gerentes pública y la flexibilidad en la administración es un gran avance.

Algunas entidades del Estado financian en parte sus presupuestos con Recursos Directamente Recaudados, generados por la prestación de bienes y servicios, lo que es necesario se revise y analice a fin que generen ingresos (recursos económicos) para el financiamiento de la implementación de la meritocracia. Sólo así, se podrá hacer realidad dicha visión, que es a mediano y largo plazo, pues el Estado ha sido enfático en asegurar que no asignará mayores recursos del Tesoro Público.

Sobre el mismo tema Torres (2016) señala que uno de los factores que impiden la ejecución de la meritocracia en el Perú es la falta de presupuesto, pues en la entidad ante la falta de recursos humanos que conozcan el tema, se requiere la contratación de consultorías para que realicen dichos procedimientos como Mapeo de Puestos y de Procesos, actualizaciones de los documentos de gestión, etc.

En anteriores investigaciones también se han identificado otras amenazas, relacionadas a falta de planificación, que se convierten en riesgos estratégicos para el cumplimiento del servicio civil, como el cambio constante de gestión (titulares de entidades y de jefes de áreas que conforman las comisiones de tránsito a la ley civil) y la escasos conocimiento técnicos de los servidores públicos, que se encuentra centralizada en la ciudad de Lima. Allen y Rondinelli (como se citó en Martínez 2005) resalta que la descentralización puede incrementar la disparidad social y regional, debido a que los grupos y áreas más acaudalados pueden hacer mejor uso de los poderes; además, las autoridades electas locales suelen tener otras expectativas políticas, preocupadas más por conseguir votos, a través de planes a corto plazo, y no buscan realizar planes estratégicos a largo plazo. Así también, a causa de la escasa capacidad técnica y administrativa del personal que labora en los niveles locales, la descentralización puede provocar que los servicios sean desarrollados ineficiente e ineficazmente en algunas áreas del país.

Lo manifestado por estos autores coincide con las estadísticas que SERVIR ha publicado en su pág. web en el año 2019, mostrando escaso personal profesional que contribuya con

conocimientos técnicos en la aplicación de la norma. SERVIR (2019) muestra los datos siguientes:

En el año 2017 de un total de 1, 422,815 servidores a nivel nacional, sólo 610,776 tienen educación superior universitaria, es decir el 43%, el resto de personal son técnicos y auxiliares.

En el año 2017 de un total de 1, 422,815 servidores a nivel nacional, 567,257 su edad fluctúa entre 45 y 64 años; y, 40,120 tiene más de 65 años.

Del aplicativo de SUNAT PLAME, del T-registro la planilla electrónica se aprecia que en la Beneficencia de Piura de un total de 105 servidores, sólo 7 son profesionales, lo que equivale al 7%.

Igualmente de los 105 trabajadores en su mayoría ya tienen más de 55 años, servidores que ya piensan en su jubilación, no desean evaluación, ni transitar a otro régimen que, según ellos, ponga en riesgo su estabilidad laboral.

De otro lado, diversos estudiosos, mencionan que la Nueva Gerencia Pública (NGP) busca aplicar herramientas del sector privado al público, una de ellas la Planificación Estratégica, tomada del modelo del ciclo de Deming el PHVA o círculo de la mejora continua. Entre otros, Dalton (como se citó en Roldan 2017) señala que el círculo del PHVA es una herramienta que menciona etapas que se retroalimentan: “Planificar” (visión, misión, objetivos, estrategias, etc.); “Hacer o ejecutar” (la implementación del servicio civil); “Evaluar” a través del control y supervisión (que comprende el autocontrol, que es lo que se trata de hacer en esta investigación); y, “Ajustar” o tomar medidas correctivas a fin de mejorar los procesos y resolver gran parte de los problemas encontrados.

Dentro de la etapa de Planificación se considera la misión, visión, objetivos, políticas, estrategias, tiempos, costos, el presupuesto o recursos financieros necesarios; en la etapa de Hacer se ejecuta lo planificado; en la etapa de Verificar se obtienen los datos y evaluación de los resultados, de acuerdo a los objetivos que se programaron; en la etapa de Actuar si el resultado no fue lo esperado se debe volver a planificar y seguir con el ciclo para obtener la mejora continua.

Mora (como se citó en Roldan 2017), describe las mismas cuatro fases del Ciclo de Deming y añade que en la etapa de Verificar se debe identificar las causas que motivaron las desviaciones respecto a lo planificado, a fin de poder ajustar o solucionar el problema.

En la tesis de Reyes (como se citó en Montaña 2017), se planteó como objetivo identificar la causa u origen de los problemas del proceso de producción de la empresa, para sí poder

mejorarlo. Eso es lo que intenta el presente estudio, determinar las causas y los problemas en la ejecución de la ley de la meritocracia para el planteamiento de mejoras en la misma, lo que podría ser objeto de otras investigaciones.

El sector público intenta aplicar en su reforma de Estado, el trinomio Planificación- Presupuesto- Administración, siendo lo más importante la asignación de recursos presupuestarios. Melgarejo (2012) se pregunta por qué el Estado no cumple con lo establecido como misión, por qué las leyes no coadyuvan con la eficacia y calidad de gasto. En el Perú el control del presupuesto es inadecuado con problemas en la eficacia y calidad del gasto y con ello la entrega de bienes y servicios a la ciudadana ha mostrado deficiencia y es inoportuna. No existe articulación entre la planificación y el presupuesto, limitada asignación de recursos.

La presente investigación, forma parte del autocontrol (necesario en el Planeamiento estratégico como reforma estatal a cargo de CEPLAN, evaluando lo ejecutado o implementado en relación a lo planificado) por ello, los resultados de la información proporcionada por los actores con conocimiento del fenómeno a estudiar, podrían influir en el proceso de adecuación o acciones de mejora en la política pública relacionada a la meritocracia.

Profesionalización (meritocracia)

Moreno (como se citó en Vásquez, 2018) piensa que la gestión del recurso de personal en el sector público de América Latina ha tomado mayor relevancia desde la adopción de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, que es un referente a nivel internacional para los patrones de carrera administrativa, para que sea más competitiva.

La consolidación de la democracia, de la incorporación social, y el fomento de la igualdad en el acceso al bienestar social se logran al tener personal que contribuyan al desarrollo económico y calidad de vida en conjunto.

INTECAP (como se citó en Córdova Elías, 2017) señala que la gestión de las entidades se plantean amplios objetivos, para su cumplimiento se requiere captar equipos de personas con conocimientos, experiencias, habilidades y valores, competentes no sólo como profesionales, sino también como seres humanos que trabajen en equipo; por ello la Gestión del Talento Humano implica que la entidad cuente con personal “Competente”, es decir, eficiente, con conocimientos técnicos, para cumplir un objetivo planteado. Lo que hace la

diferencia entre las organizaciones es el recurso humano con que cuenta, más allá de otros factores importantes como su tecnología moderna.

Ante este nuevo entorno los países Iberoamericanos dieron una transformación en la gestión del personal, dejando los modelos tradicionales y orientarse a la gestión por competencias. Esta nueva gestión requiere que su personal tenga competencias como: creatividad, innovación, liderazgo y trabajo en equipo; lo que actualmente no se aplican.

El gran aporte de Ostrón (como se citó en Zurbriggen y González, 2014) fue determinar que la ejecución de las políticas y los servicios con calidad está en función no solo del ciudadano que los recibe sino del funcionario público competente.

Las relaciones laborales basada en la confianza, limitan la ejecución de lo planificado, pues estos son cargos temporales, en función al partido político de turno. La Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR (2015) en el Marco Conceptual del grupo de directivos públicos, concluye: 1) El Perú tiene como base la confianza entre el funcionario y directivo en su modelo de función directiva deja de lado la profesionalización lo que origina falta de sostenibilidad de las políticas, no se realiza evaluación del desempeño limitando el desarrollo del país y bienestar de la población. Las instituciones en su mayoría tienen directivos no profesionalizados, lo que restringe lo proyectado en el Plan Bicentenario 2021. 2) El modelo de profesionalización está siendo implantado por otros países latinoamericanos en los que los directivos no son designados por la confianza o por influencia política, sino por sus competencias, tal como se dispone en la ley peruana.

Otros de los limitantes de la meritocracia es la resistencia de los trabajadores, miembros de la comisión de tránsito y sindicatos, al nuevo régimen. Rechazo que se presenta a nivel nacional, tal es así, que los sindicatos presentaron un recurso de apelación ante el Tribunal Constitucional con el argumento que la Ley de servicio civil era anti constitucional, solicitando su derogación. El Tribunal Constitucional (2016) emitió una Sentencia el 26.04.2016 respecto al Expediente N°025-2013-PI/TC y otros, sobre Demanda de Inconstitucionalidad de diversos sindicatos de todo el país, contra diversos artículos de la Ley N°30057 del Servicio Civil, en la que considera que de acuerdo a la Constitución el Estado tiene la potestad de formular y aprobar las políticas en relación al recurso humano para alcanzar la eficacia y eficiencia de la gestión pública orientada a la satisfacción con calidad de las necesidades de la sociedad. Así también, determinó que la evaluación del personal es importante para una selección, permanencia y promoción igualitaria, basada en la competencia y el mérito. Sentencia en la que se da respuesta y aclara algunos puntos en

los que los Sindicatos de trabajadores no se encuentran de acuerdo, poniendo resistencia a la reforma.

Así también, en la intención de aplicar la meritocracia, un grupo de congresistas de la República con fecha 28.11.2018 ha presentado el Proyecto de Ley N°3676-2018-CR, que se encuentra En Comisión, mediante el cual propone se modifique el Art 158° de la Constitución referido a la elección del Fiscal de la Nación, en el que se señala que el perfil del Fiscal de la Nación, debe ir irrestrictamente ligado a la meritocracia, este actor es quién debe liderar la gestión del cambio en esta institución, el cual debe promover el crecimiento de capacidades y mérito en la institución por esta razón el papel del Fiscal de la Nación debe ser distinto al que ha desarrollado hasta el momento asumiendo un rol de liderazgo institucional, para fijar las bases de un desarrollo sostenible de la entidad a largo plazo. Manifiestan que la propuesta de reforma constitucional, constituye una medida de lucha frontal y decidida contra la corrupción ya que, significa un avance para fomentar la participación en la elección del titular de esta entidad por parte de los Fiscales Supremos y Superiores Titulares que lo conforman y asimismo supone también la reforma en las partes pertinentes de la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Respecto a la profesionalización Benites y Hurtado Paz (2018) manifiestan que ante la mayor demanda de servicios brindados por el Estado, aparecen problemas públicos cada vez más complejos, que conllevan a la necesidad de una profesionalización en la adopción de las políticas públicas. Por ello surge el directivo público como un actor importante para el accionar de las organizaciones del Estado, pues funciona como un nexo, que permite plasmar y ejecutar las decisiones tomadas en los niveles más altos de las instituciones gubernamentales. El directivo público no solo enfrentará las dificultades propias de los procedimientos organizativos y los intereses en conflicto, sino que, además, se enfrentará a cambios en el entorno de su organización.

Gorriti (como se citó en Benites y Hurtado Paz 2018) también menciona que el directivo público es el nexo entre las decisiones y su cumplimiento de la política pública. Define a este actor como el empleado que hace posible la estrategia política mediante su aporte técnico y legal, la gestión de proyectos, la dirección de personas y la gestión de recursos económicos y materiales que han sido puestos bajo su responsabilidad, para brindar un servicio público eficaz.

Arellano (2013) en el análisis de la meritocracia en México se plantea la pregunta si se trata de una burocracia profesional individualista o de un espíritu de cuerpo y concluye que la ley en su país se orienta a limitar al servicio civil con el fin de evitar que se convierta en un grupo de poder, como los sindicatos, pues en la meritocracia los servidores ingresan al servicio y son evaluados en forma individual, dedicados a la carrera pública. El autor argumentó que con esta intención, la ley podría fracasar pues la reforma de la meritocracia es que exista un grupo calificado que defienda su autonomía y que limite el poder de los políticos que muchas veces manipulan los recursos de la entidad, llamando el autor un sistema de “botín”. La mejor defensa ante estos actos para preservar la democracia, es formar un espíritu de cuerpos para defender los intereses y el bien común de la sociedad.

Estado y meritocracia: Algunas reflexiones del servicio civil en Latinoamérica

Alva (2018) hace algunas reflexiones del servicio civil y señala que los enfoques históricos de organización estatal en otros países, son modelos que responden a realidades diferentes a la latinoamericana y que, producto de ello, su adaptabilidad a los estados caracterizados como poscoloniales ha sido, en reiteradas veces, problemática. En este sentido, en este último apartado se señalan algunos problemas identificados en los procesos de reforma administrativa en países latinoamericanos. Un factor importante que caracteriza a los estados latinoamericanos es la herencia colonial y su carácter patrimonialista (Martín Barbero 2010, Grindle 2012, Cotler 2014, Resico 2015). Debido a ello, diversos autores han considerado que las reformas estatales que provienen de modelos occidentales (europeos o estadounidenses) presentan una serie de problemas al momento de implementarse en países como los latinoamericanos. Un ejemplo de ello es Brasil. La experiencia de las reformas aplicadas en este país da cuenta que no es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma burocrática.

Integridad, Corrupción y Servicio Civil

OCDE (como se citó en BID 2018) cuando estudia, lo que llama “El fin del trámite eterno” en las entidades, responde a la pregunta ¿Cómo se logran personas con integridad en el Estado? Señala que mediante un sistema efectivo de regulación de integridad de los servidores públicos, que contemple:

Antes del ingreso:

- a) Antecedentes legales
- b) Meritocracia

Una vez en el Estado:

- a) Código de ética
- b) Capacitación en ética
- c) Conflictos de interés
- d) Declaraciones Juradas

Señala que para ello el marco legal ya existe, como la ley N°30057 del Servicio civil (2013), Ley N°27815 Código de ética para la función pública (2005). En la presente investigación vemos que el diseño (ley) existe pero no se aplican, por el desconocimiento de la ley, la ausencia de difusión, ética y valores, razón por la cual existe un notable aumento de la corrupción, aun cuando el Estado lo promulga en una de las 35 políticas nacionales “Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción...”.

Emite recomendaciones a la pregunta ¿Qué puede hacer Perú para mejorar la integridad en el Servicio Civil?:

- a) Fortalecer la Secretaria de Integridad en la PCM
- b) Reforzar la actuación de SERVIR, SGP y las Direcciones de Recursos Humanos en el sector público
- c) Clarificar la actuación y responsabilidades de todos los que prestan servicios al Estado.
- d) Implementar la Ley de Servicio Civil, a más mérito menos corrupción
- e) Introducir actividades de control anti-fraude y anti-corrupción en las instituciones

Roseth, Reyes y Santiso (2018) señalan que se debe invertir en personal en temas sobre atención al público, que el personal sea seleccionado a través de un concurso de mérito, que sea suficientemente remunerado y constantemente capacitado, y que tenga vocación por lo público. Contar con personal con conocimientos de atención de calidad tiene muchos beneficios: i) a estos empleados se les aumentará el poder de toma de decisiones, para que no se dependa del personal de mayores niveles jerárquicos; ii) pueden ayudar a capacitar a ciudadanos en trámites digitales, y iii) pueden ser una buena fuente de retroalimentación sobre la experiencia ciudadana con los servicios.

Corrales (2018) Gerente de Desarrollo de la Gerencia Pública de SERVIR se pronuncia sobre la corrupción en el Perú y la meritocracia, que ante ésta, las miradas se dirigen a los funcionarios o directivos públicos de confianza, debido a que muchos de ellos están siendo investigados o con orden de prisión preventiva por la Fiscalía, que es urgente se tomen

decisiones importantes, que la Reforma de la meritocracia faculta y busca una nueva dirección, con integridad, competencia, por el bien común, evitando los intereses particulares, donde los ciudadanos confíen en las instituciones.

Menciona que en otros países se ha determinado que la meritocracia reduce la corrupción y que la profesionalización coadyuva con el desarrollo económico, por ello, en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el Perú, señala la necesidad de contar con una dirección profesional. A ello se suma el Informe de Gobernanza sobre Perú de la OCDE el que indica que el servidor debe transmitir valores como la transparencia, integridad, imparcialidad y meritocracia.

La corrupción imperante en Chile conllevó al diseño de un Sistema meritocrático llamado de Alta Dirección Pública en busca que los puestos de los directivos sean ocupados previo proceso de selección, procesos que lleva a cabo la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública. Con ello, actualmente el BID ha calificado a Chile como líder en la calidad de los servicios estando bajo este régimen cerca de 1,500 cargos directivos.

En el Perú, la Ley del Servicio Civil ha considerado una nueva Dirección Pública, en la que los directivos y servidores de carrera, accederán a una entidad en un 80% por procesos de selección quedando los cargos de confianza en el 20%, a diferencia que actualmente son del orden del 70%, para ello el órgano rector SERVIR ya cuenta con los perfiles de puestos y las técnicas para la evaluación con transparencia, pues la OCDE y el BID ha recomendado que estos procesos sean llevados directamente por SERVIR

Igualmente el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción de los años 2018-2021 dispone que Servir norme y aplique los procesos para el acceso en los puestos de profesionalización relacionados a las contrataciones en instituciones con presupuestos relevantes y programas dedicados al apoyo social.

El ex presidente del Consejo de Ministros, César Villanueva, comentó en su discurso del año 2018, que los concursos para el acceso al régimen deben ser transparentes y se llevarán en forma paulatina en función a los recursos presupuestales, que la meritocracia es una herramienta para combatir la corrupción y para mejorar la atención de los servicios públicos conforme lo señala también la Carta Iberoamericana de la Función Pública, la meritocracia es indispensable para el crecimiento.

Hecló (como se citó en Arellano y Cabrero 2005) añade que la meritocracia es una herramienta que ayuda a evitar las prebendas de los políticos que buscan sus propios intereses.

Schröder (como se citó en Alva et al. 2018) afirma que la fórmula de la NGP nació durante el gobierno de Margareth Thatcher en la década de 1980 cuando, para afrontar la severa crisis económica, se buscó sanear las instituciones estatales de una grave corrupción impregnada a todo nivel. La NGP se posiciona entonces, como la solución a los problemas de los que ha sufrido el Estado bajo la burocracia weberiana: ineficiencia, corrupción y lentitud. Junto al concepto de “buen gobierno”, esta nueva organización busca ser más eficiente que la burocracia weberiana. Sin embargo, aquella visión tiene vacíos metodológicos y empíricos que impiden una visión netamente optimista de aquel nuevo paradigma.

La meritocracia adecuadamente implementada deberá disminuir, en cierto grado, el riesgo de corrupción, así también lo menciona Arellano (2013) en su estudio sobre el servicio civil y la burocracia profesional individualista en México, menciona que la ley debe buscar un espíritu de cuerpo, es decir, un grupo que haga frente a los actos irregulares.

Izaga (2014) en su estudio sobre las disfuncionalidades del servicio civil en Colombia refiere sobre el acuerdo de contar con la meritocracia pues es la forma como el Estado cumpla con sus funciones de bienestar social y evitar favorecer a grupo de poder que buscan intereses personales y que se incentive la profesionalización. No obstante el tránsito de un sistema cuyas características son la repartición de cargos por motivos políticos-clientelares, a un sistema burocrático o meritocrático no ha sido efectivo en diversas naciones.

Para Platón (como se citó en De Sousa, 2018), el desequilibrio en la prosecución de estos valores, como la ética, es la causa del fracaso o del éxito en la democracia como forma más inclusiva de gobierno. Y eso sucede:

- Siempre que las democracias marginan a los individuos con mayores capacidades técnicas y cognitivas y privilegian a los que no tienen mérito, los corruptos y los que ofrecen soluciones fáciles a problemas complejos y populistas;
- Siempre que los líderes sigan queriendo mantenerse en el poder a cualquier precio;

- Siempre que prevalezca los intereses de un grupo restringido de agentes económicos o sociales, haciendo una gestión clientelar de los recursos existentes;
- Siempre que las autoridades opten por hacer menos de lo que la ética exige y más de lo que la ley permite.

Factor político y meritocracia

Debemos tener en claro la relación entre el factor político y la meritocracia que propone el Estado como reforma.

Al respecto, Benites et al.(2018) afirma que no existe una definición específica sobre el concepto de “entorno político”, algunos autores señalan que es la forma cómo interactúan diferentes actores en el ciclo de una política pública (agendación-diseño-implementación-evaluación o seguimiento) o cuando han estudiado la influencia de actores externos en el accionar de los directivos públicos. Concluye si bien es importante la presencia de habilidades técnicas para la viabilidad y sustento de las iniciativas en políticas públicas, es importante tener en cuenta también las funciones políticas que se realizan en forma diaria y que los directivos públicos también están inmersos o participan en la decisión pública y en el gobierno, la labor política es parte de la realidad.

De lo expresado, la injerencia política siempre existirá, al igual que los partidos políticos que por votación popular llegan al gobierno, por lo que la meritocracia debe convivir con la política, aplicando la racionalidad, pues solo con aptitud de acuerdo a la razón surgirá el entendimiento.

Es importante tener en cuenta lo que señala Stein y Tomassi (como se citó en Benites et al. 2018) que en la formulación de políticas también participan otros actores de la sociedad, que tienen cierto poder, como sindicatos, medios de comunicación y la iglesia, por lo que el desarrollo de estas políticas no es exclusivo del presidente o del congreso. Igualmente Kingdon (2003) afirma que los mencionados actúan en el proceso de agendación de políticas, ya que según sus capacidades de injerencia y sus recursos disponibles pueden bloquear o promover temas de su interés.

Albornoz (2002) en su investigación relacionada a los vértices de la meritocracia en Venezuela determinó que, el elemento principal de comunicación vertical es el dinero, que circula tan rápidamente que no permite determinar los niveles sociales, lo que más dinero

tienen, que son la minoría, los que gobiernan (plutocracia) , por ello, es poco aplicable la meritocracia.

De Saint Martín (2007) en el estudio de la meritocracia en Francia hace mención a la cooptación (designación de las vacantes mediante el voto de los que integran la organización) y concluye que los estudiantes que están mejor preparados para asumir altos cargos son aquellos que pertenecen a niveles privilegiados, los que hacen vida social en su escuela organizando fiestas o eventos, que por ello, se encuentran en ventaja de otro alumnos que no lo hicieron, los alumnos de las mejores escuelas y universidades aplican la cooptación eligiéndose entre amigos para el desempeño de cargos públicos, es lo que en Perú se llama el “padrinazgo” que impide la meritocracia

Regímenes Laborales

En las instituciones del estado peruano existen varias modalidades contractuales que conviven en un clima de desorden pues cada una conlleva distintos deberes y derechos, desmotivación debido a diferencias salariales y de beneficios laborales, recarga laboral, falta de capacitación, etc.; lo que motivó la creación de la ley de modernización y de servicio civil.

Boyer (como se citó en Alva et al. 2018) señala que coexisten el D. Leg N°276 Ley de bases de la carrera administrativa, D. Leg. 728 régimen de productividad, D. Leg N°1057 o Contratos administrativos de servicios, locación de servicios, etc.

La Ley de Servicio Civil, está orientada a aquellos servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, quienes tendrán la potestad de transitar al nuevo régimen voluntariamente.

Boyer hace una descripción de cada régimen:

- a) Régimen laboral del Decreto Legislativo N°276: El ingreso se realiza por concurso, el ascenso de los servidores establece ciertos requisitos como antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación, los servidores tiene la ventaja de la estabilidad sin tener en cuenta su capacitación. Lo que es una desventaja para la entidad.

- b) Régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, Ley de productividad del sector privado, en el que sus escalas remunerativas son diferentes al sistema único de remuneraciones, no existen los ascensos, cada ente debe elaborar su reglamento interno, sus grupos ocupacionales y niveles de cada grupo.
- c) Régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057, es el régimen especial de contratación administrativa de servicios, se trata de contrato laboral temporal de hasta un año fiscal, renovable.

Ante estos y otros regímenes, el objetivo de la reforma de Servir es –entre otras cosas- poner orden a este diverso régimen laboral; con el cual se mejorará la calidad de los servicios a los ciudadanos.

Beneficencias Públicas

Las Beneficencias Públicas (2019) son entidades que manejan fondos públicos orientados a brindar un servicio público, destinado a garantizar los derechos de la ciudadanía y las necesidades de la sociedad que se encuentran en extrema pobreza. Estas entidades conllevan un fin social y pueden estar regidas a un régimen de alianzas público-privadas. A partir de mayo 2019 se rigen por el Decreto Legislativo N°1411 que norma la naturaleza, funciones y estructura orgánica de las 102 Beneficencias a nivel nacional, señalando que los colaboradores del D.Leg 276 permanecerán bajo dicho régimen con todos sus beneficios.

Problemática

La Real Academia Española define el término “Problemática” como:

- Que presenta dificultades o que causa problemas.
- Conjunto de problemas pertenecientes a una ciencia o actividad determinada.

De la presente investigación se abordará el fenómeno Ley de Servicio Civil y los inconvenientes o dificultades en su implementación, siendo el principal, el hecho de que los servidores públicos no desean transitar o ser parte de dicho régimen, tal vez por el desconocimiento de las ventajas que implica o porque les es más cómodo la estabilidad que les representa pertenecer al Decreto Legislativo N°276, sin evaluaciones de desempeño.

Teorías o recorrido histórico del estudio de la meritocracia o servicio civil

Jiménez (2012) afirma que los inicios de la profesionalización del servicio público se dieron en el estado de Prusia que dio lugar a la implantación del sistema de mérito.

Schlüter (como se citó en Jiménez 2012), señala que la carrera administrativa nació en Alemania donde se creó un grupo de funcionarios públicos basados en tres temas: 1) Conciencia del deber; b) Conocimientos técnicos y profesionales, e c) Integridad. Posteriormente a esto aparece la idea de Max Weber en Alemania, acerca de un tipo legal-racional de burocracia basada en la jerarquía, la centralización y la especialización, para un Estado de derecho cuyo fin era racionalizar y optimizar el desempeño del servidor

El modelo weberiano presenta ya los más importantes elementos de los sistemas de mérito que hoy día se reclaman. Con el tiempo surgen tres formas de administración de personal:

1) El sistema patrimonialista que percibe los cargos públicos como una propiedad privada, que se puede manejar a sus condiciones 2) El sistema de Botín Político con la idea de que en todos los cargos públicos se deben designar a las personas del entorno político o partido que ganó las elecciones o de poder. 3) El sistema de mérito que intenta la selección y promoción de los servidores, con base en sus competencias. En Prusia se inicia la profesionalización y después se desarrolla en Europa y América en los siglos XIX y XX. Actualmente en Perú, como en otros países, con la finalidad de integrarse al Organismo de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y aplicar las mejores políticas públicas, se ha diseñado la Ley de Modernización del Estado, que contempla cuatro pilares centrales, uno de ellos la meritocracia, que recoge estas teorías, buscando la mejora en los servicios a brindar con calidad, reduciendo los riesgos de fraudes o corrupción.

Torres (2018) relata la historia de las normas en relación a la meritocracia, señalando que en el gobierno del Presidente Paniagua (2000), se empezó a constituir marco legal y un diseño de una política sobre modernización, en el ámbito de las entidades del Estado. En el año 2002 se aprobó la Ley N°27658 Ley de Modernización del Estado que fue ampliada en el 2013 mediante un Decreto Supremo.

En el año 2008, en base a la Reforma del Estado, el gobierno aprobó los pilares de la modernización de la gestión pública, entre otros, la política sobre servicio civil meritocrático, en busca de complementar el crecimiento económico (mayor captación de ingresos) con el crecimiento de las capacidades estatales mediante la gestión de los recursos humanos,

aprovechando la oportunidad que representa la firma del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos para promulgar un paquete normativo sobre en el Estado. En el año 2013 la Presidencia del Consejo de Ministros mediante D.S.004-2013-PCM aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

En junio 2008 mediante Decreto Legislativo N° 1023 Ley de Creación la Autoridad Nacional de Servicio Civil, como órgano rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos y en julio 2013 mediante la Ley N°30057 se dio mayor énfasis a esta reforma y se dio el carácter de obligatorio mediante lineamiento emitidos.

Así también, ante la necesidad de formar grupos de apoyo a la reforma, mediante Decreto Legislativo N°1024 se crea y regula el Cuerpo de Gerentes Públicos (CGGPP) convocándose a concursos de selección para que se ocupe los altos puestos y gerencias.

Las conclusiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para el 2014, se ha resaltado que el proceso de profesionalización en el Perú se encuentra en un nivel muy bajo, SERVIR realiza acciones para mejorar y adecuar la normativa y brindando el monitoreo a las instituciones que se encuentran en el proceso. Por ejemplo en setiembre de 2013 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°160-2013-SERVIR-PE, se aprobó los lineamientos para el proceso de tránsito con mayor detalle de lo expuesto en la Ley N°. Normativa que fue modificada posteriormente mediante en el año 2017.

Meritocracia o servicio civil.

Teoría sobre el capital humano.

Cardona, Montes, Vásquez, Villegas y Brito (2007) indican que ésta teoría se refiere a la formación y la producción haciendo referencia al ser humano como factor de producción. Señala que la formación básica se obtiene a través de la escuela que aporta en satisfacer las demandas de formación de las empresas e incrementan la productividad de las empresas. Sostiene que el crecimiento económico depende de la calidad, de la formación y del rendimiento de los colaboradores. La idea de mejora en la “Inversión del capital humano” mejora la calidad y contribuye al crecimiento, aumentando la productividad mejorando la eficiencia. Señala que la composición de competencias que una persona adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos es el talento humano. Para Becker

(1964), el ser humano realiza inversión en educación y en un costo de oportunidad para mantenerse dentro de la población económicamente inactiva, esperando que el futuro le genere rentabilidad o mejor salario, acompañado de una motivación. En 1990, Becker junto con Murphy y Tamura, realizaron más aportes con investigaciones respecto al capital humano, siendo uno de ellos considerar a la educación el principal elemento del capital humano por ser donde se generan los conocimientos. Adicional a la educación también existen dos elementos como la salud y la experiencia, para el desarrollo y libertad de la población. La educación aumenta el rendimiento de las personas, permite una mejor remuneración; una buena salud conllevará a un mejor desempeño y la experiencia ayuda en la mejor toma de decisiones, en la solución de problemas en forma más rápida, en casos de emergencia ya que existe la familiaridad con ciertas tareas y dificultades

Teoría clásica Weberiana y la Nueva Gerencia Pública

Esta teoría ha sido estudiada por Alva, Arriola y Ramos (2018) indicando que Max Weber (1864-1920) fue quien inicio las investigaciones de la burocracia, en el que destacó varias características de la misma como la Profesionalización y Racionalidad, en lo que se requiere una especialización y una preparación competente y sobre estos dos temas se produzca la selección. Se designa en los puestos por razones de competencia y no por influencias personales o nepotismo

Restrepo (como se citó en Alva et al. 2018) indica que las principales características de la denominada Nueva Gerencia Pública (NGP) son prioridad la medición de los resultados y del desempeño, desarrollar el monitoreo y la evaluación deducción en los costos sin sacrificio de la calidad. La diferencia entre la Nueva Gestión Pública de la weberiana en su énfasis en la eficacia, la eficiencia y la economía; siendo el modelo empresarial su punto de partida. Aunque también se considera elementos del clásico modelo weberiano, tales como la meritocracia, la adecuada asignación de sueldos y la funcionalidad de cada cargo; estos tienen como objetivo hacer al Estado más “eficiente”. En atención que los ciudadanos sean percibidos como clientes del Estado.

Como manifiesta Martínez (2005) la Nueva Gerencia Pública (NGP), es orientada al ciudadano, a responder por los actos y resultados, hacer uso de las tecnologías de información, planificación estratégica y descentralización de las entidades. Su objeto es la

eficiencia del Estado utilizando herramientas del sector empresarial y brindar un servicio acorde a las necesidades con eficiencia, competencia y efectividad. Las Características de la NGP son: 1) Profesionales prácticos en la administración del sector público 2) Estándares cuantitativos de medición, 3) Gran énfasis en el control de los resultados, 4) hacer cambios en las unidades del sector público (descentralización), 5) Hacer competitivo el sector público, 6) pone atención en el sector privado en el estilo de administración.

Gálvez (como se citó en Alva et al. 2018), argumenta, que la NGP busca un diseño organizacional de tipo empresarial, con una estructura basada en una *misión*, una *visión* y *objetivos* donde la base fundamental es el *plan estratégico*. De esta manera, el Estado, realiza la *medición* de indicadores sociodemográficos que permiten plantear objetivos nacionales. Sin embargo, de esa forma se genera una mirada simplista de la realidad. Una visión de ese tipo excluye dinámicas que no son parte del sistema organizacional antes descrito, lo cual se ha denominado la “visión de túnel del Estado”. Aquellas dinámicas son, por ejemplo, culturas organizacionales de entidades estatales, que son formas de organización que escapan a la medición de indicadores y a normas impuestas.

Pre categorización de la variable

Ley del Servicio Civil

SERVIR (2017) propone acciones en cuatro etapas para que las entidades implementen la meritocracia, que son las Pre categorizaciones y comprende 12 rasgos. Dentro de los 4 pre categorizaciones se encuentra:

- a) Inicio del Proceso de Tránsito y preparación de la entidad
- b) Análisis Situacional de la entidad
- c) Aplicación de Mejora Interna
- d) Concurso bajo el Nuevo Régimen

Tal como lo señala Torres (2018), las directivas de SERVIR se refieren a cuatro etapas como se detalla:

- a) Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y Preparación: comprende la designación de una Comisión de Tránsito, la sensibilización del personal a través de talleres de capacitación sobre la Ley N° 30057 y la normativa.

Rasgos:

- Resolución de designación de la Comisión de tránsito de la entidad: Cada entidad debe designar a los miembros de la Comisión de Tránsito al Régimen de Servicio Civil que son los jefes de Presupuesto y Planificación, Contabilidad, Asesoría legal, Recursos humanos y Administrador, quienes se encargarán de la conducción de la implementación en coordinación con SERVIR.
 - Resolución de Inicio al Proceso de Tránsito –RIPRO, que será emitida por SERVIR
 - Talleres de sensibilización o capacitación al personal
 - Conocimiento de la metodología e instrumentos del procedimiento
- b) Análisis de la situación de la entidad: deberá realizarse el diagnóstico de puestos y procesos en relación con la mejora.
- Rasgos:
- Entendimiento de la situación actual de la entidad (puestos y procesos)
 - Identificación de oportunidades para mejorar.
- c) Mejora interna: Después del análisis se describe la cantidad de puestos, los perfiles de puestos, y su valorización así como la elaboración de los documentos de gestión del sistema de recursos humanos.
- Rasgos:
- Actualización y aprobación de los documentos de gestión,
 - Análisis y determinación de dotación de personal respecto a los puestos y presupuestos,
 - Perfiles de Puestos definidos y valorizados,
 - Elaboración del Cuadro de Puestos de la entidad (CPE).
- d) Implementación del nuevo régimen o Concurso bajo el Nuevo Régimen: Se organizan y llevan a cabo los concursos de méritos para cubrir los puestos necesarios para el fortalecimiento de la entidad.
- Convocatoria para llevar a cabo concursos públicos
 - Aplicación de procesos mejorados

Formulación del problema

¿Cuál es la problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?

¿Cuál es la problemática en el Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?

¿Cuál es la problemática en el Análisis Situacional de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?

¿Cuál es la problemática en la Aplicación de Mejora Interna de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?

¿Cuál es la problemática en el Concurso bajo el Nuevo Régimen de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?

Justificación del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la justificación del estudio, se realiza desde la Conveniencia, Relevancia social, Implicaciones prácticas, Valor teórico, Utilidad metodológica. Algunas veces sólo cumple un criterio

Conveniencia

El presente estudio es conveniente porque como se podrá apreciar en la pág. web de SERVIR y los trabajos previos realizados sobre la materia, de las más de 2,900 entidades públicas (incluye 108 Beneficencias a nivel nacional) solo 454 se encuentran en proceso de tránsito (16%) y dos en la etapa final de convocatoria a procesos de selección (ONP y OEFA). Habiendo transcurrido más de seis años de la emisión de las normas para el cumplimiento de ésta Reforma del Estado, se denota un lento avance, por lo que ha sido conveniente identificar, estudiar y analizar las causas (debilidades y amenazas), a fin que los órganos rectores tomen las medidas correctivas que sean necesarias, retroalimentando el proceso de la política pública. Pues dicho proceso, como todos, debe estar en un constante cambio, en busca de la mejora continua como lo requiere la Nueva Gestión Pública (enfoque empresarial), que a la vez contribuirá con la disminución de la corrupción, ya que esta

política de meritocracia guarda relación con el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Relevancia Social

El objetivo de la entidad en estudio, es brindar apoyo a las personas que se encuentran en vulnerabilidad y de escasos recursos, para ello se requiere personal competente con conocimientos, habilidades, experiencias y motivaciones (meritocrático) para resolver los problemas, generar ingresos (actividad comercial, según la NGP) y brindar dicho apoyo con calidad, eficacia, eficiencia y economía. El presente estudio pretende comprender, desde la perspectiva de los participantes, las causas o problemas en la implementación de la meritocracia y de la Ley SERVIR. Dichos resultados se hagan de conocimiento de los entes involucrados como SERVIR, Municipalidad Provincial de Piura, MIMP para acciones correctivas de mejora, pues a medida que estas entidades (102 Beneficencias a nivel nacional) puedan transitar y aplicar la meritocracia, redundará en beneficio de la población objetivo.

El autor desea que el estudio contribuya a generar teorías y conocimiento, que sirva de base para futuras generaciones, como parte de la responsabilidad social de la obligación de contribuir con una sociedad más justa.

Implicancias prácticas

La presente investigación tiene implicancias prácticas porque la mayoría de las instituciones no han realizado acciones para el proceso a la Ley de SERVIR, algunas se encuentran en la etapa inicial y pocas en la segunda de análisis. Los servidores de las 102 Beneficencias que existen a nivel nacional, que recientemente han sido transferidas a las Municipalidades Provinciales, laboral bajo los Regímenes Laborales N°276 y 728, por lo que les es aplicable la meritocracia. En el marco teórico, se aprecia que es necesario el autocontrol, el que se identifiquen las causas (debilidades y amenazas) que permitan tomar las medidas correctivas, como parte del Planeamiento Estratégico, señalado en la Reforma de Modernización del Estado.

Se espera sirva de antecedente para futuras investigaciones y/o toma de decisiones de las autoridades, a quienes corresponda resolver respecto a los factores limitantes que se aprecian en estas entidades, que conllevan al lento avance en su aplicación y cumplimiento de la política de modernización del Estado. Que la política pública de la meritocracia no quede

sólo en el diseño, sino que se implemente, con un monitoreo, seguimiento y control interno constante, que asegure los objetivos del Estado de satisfacer a la ciudadanía con calidad, adecuado manejo de los recursos públicos.

Valor teórico

Con este estudio se espera contribuir en teoría, basada en la percepción y experiencia vivida de los participantes y del autor y el análisis de la información obtenida de otras entidades. Para el proceso de tránsito existen factores limitantes, como falta de planificación, ejecución y articulación presupuestal, inadecuadas estructuras organizacionales, normativos cambiantes y compleja, conflicto de intereses (económicos y políticos), falta de seguimiento, monitoreo y control para asegurar la implementación. El diseño de la política meritocrática está dado (normativa y teorías) pero hay que apoyarla para su implementación, pues existe desconocimiento de los procedimientos complejos, de las ventajas, desventajas y problemas en su aplicación, por lo que es necesario generar conocimiento al respecto, y que éste sea comunicado a los involucrados y entes rectores con poder de decisión, a fin que adecuen las políticas diseñadas, de acuerdo a la realidad. Evitar políticas de “escritorio” que no obedecen a la realidad.

El estudio permitirá conocer en mayor medida la variable: meritocracia y Ley Civil; y, sugerir ideas, recomendaciones que sirvan para futuras investigaciones.

Unidad Metodológica

Se ha utilizado la técnica de la Entrevista con el instrumento denominado Guía de preguntas con la finalidad de medir la variable de estudio, la que se ha aplicado a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Piura durante el periodo 2019. Los resultados obtenidos han permitido comprender la problemática conforme se señala en la variable a través de la revisión y el análisis de las respuestas. Dicho análisis ha permitido conocer de los participantes sus percepciones en relación a la meritocracia y la aplicación en su contexto o ambiente laboral. Metodológicamente el estudio ha aportado instrumentos válidos adaptados a la realidad del estudio, estos instrumentos han sido previamente corroborados por los expertos, para los actores y escenarios en los que se investigó.

Hipótesis

Según señala Hernández et al. (2014) en la investigación cualitativa no se predeterminan hipótesis y generalmente emergen en el proceso de investigación.

Martínez (2004) señala que en la metodología cualitativa no se formula una hipótesis a verificar, pues el estudio es abierto a todas las hipótesis posibles esperando que en el análisis de datos surja la mejor.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la problemática en la Implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Objetivos específicos:

Determinar la problemática en el Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Determinar la problemática en el Análisis Situacional de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Determinar la problemática en la Aplicación de Mejora Interna de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Determinar la problemática en el Concurso bajo el Nuevo Régimen en la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo

La presente investigación se ha realizado con un paradigma naturalista, pues ha estudiado a la persona en su vida cotidiana con sus experiencias, preocupaciones, confrontándose dichos resultados con lo manifestado por otros investigadores del tema. Ha evaluado los sucesos sin adulteración, en busca de comprender el significado de las percepciones de los seres humanos en relación a un fenómeno. El investigador escogió este diseño debido a que se ha estudiado a los colaboradores en su centro laboral que es su ambiente natural, su mundo social, con sus opiniones, vivencias y la forma cómo perciben los servidores y funcionarios de la entidad la ejecución de la ley del servicio civil, considerando también que el investigador es integrante de la comisión de tránsito a dicho régimen, siendo partícipe en el estudio, con sus experiencias, con la finalidad de observar qué es lo que ocurre.

Conforme a lo señalado por Hernández et al. (2014), el presente análisis se basa en una lógica inductiva, iniciando de lo específico a lo general, por ejemplo se ha entrevistado a cada persona, analizado los datos y emitido conclusiones.

El presente estudio tiene un enfoque o metodología cualitativa, porque ha recogido la información basada en la observación de comportamientos naturales, mediante respuestas abiertas que permiten interpretar los significados. Se ha estudiado la realidad en el ambiente natural, no es cuantificable (no se mide numéricamente, no es estadístico) no se prueban hipótesis. Se escogió éste enfoque debido a que el investigador ha tomado información de las experiencias personales, emociones, aspectos subjetivos, etc. de personas que conocen el tema de estudio (fenómeno), que describan las situaciones problemáticas y con ello se forjará el conocimiento. Que a su vez servirá para otras investigaciones y toma de decisiones de quienes tienen el poder de decisión en la aplicación y mejora en las políticas públicas.

Con base a lo expuesto por Hernández et al. (2017) la presente tesis es de tipo Fenomenológico, se ha obtenido las perspectivas de los participantes, se ha explorado, descrito y comprendido lo que los actores tienen en común de acuerdo con sus experiencias en relación a la meritocracia (fenómeno), han expresado sus sentimientos, emociones,

razonamientos, visiones y percepciones. El investigador ha trabajado las declaraciones de los participantes y sus vivencias, ha analizado, reflexionado, interpretado y explicado, desde las perspectivas, experiencias de los participantes y sus vivencias, a fin de describir el significado de un fenómeno para varias personas, aportar teorías que pudieran resolver problemas.

Martínez (2004) refiere que debemos aplicar el enfoque sistémico–cualitativo cuando se trata de elementos no homogéneos a los que no se les pueden aplicar las cuatro leyes de la matemática actual y se necesita una lógica más completa, ante diversos sucesos de la realidad. La investigación cualitativa busca identificar la naturaleza profunda de las realidades desde la información proporcionada por los participantes, sus diferentes opiniones y percepciones del fenómeno de estudio, partiendo de la fuerza de la razón.

2.1.2. **Diseño**

El presente estudio a nivel general es de tipo no experimental porque no se ha manipulado la variable, los datos se han tomado tal cual suceden en la realidad. Se ha estudiado la variable o los hechos conforme ya han sucedido sin ser alterados para fines de estudio. En la presente investigación se tomaron los datos de los participantes en el ambiente tal como ocurren, es decir, se tomaron sus opiniones tal y como las perciben sin ejercer ninguna influencia sobre los trabajadores de la entidad. Se trata de medir las percepciones, actitudes y comportamientos de personas, lo que no se puede manipular. No sería ético influir en las opiniones de los participantes.

Pre categorización de la variable

El enfoque cualitativo no define o conceptualiza, ni operacionaliza las variables, no se dimensionan ni manipulan experimentalmente, sólo las pre categoriza. El presente estudio ha recogido datos y ha hecho una descripción detallada, sin medirlos, ni aplicarle estadísticas. A partir de la pre categorización se ha observado, sin alterar la situación o realidad encontrada, sino cómo lo aprecian e interpretan los actores y partiendo de ello construir una creencia sobre el tema estudiado.

SERVIR (2017) ofrece una propuesta de acciones para la implementación de la meritocracia en las entidades que cuentan con personal del D.Leg N°276 y D.Leg 728, estableciendo

cuatro etapas: 1) Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad, 2) Análisis Situacional de la entidad, 3) Aplicación de mejora interna y 4) Concurso bajo el nuevo régimen

El inicio de incorporación, incluye la emisión de la Resolución de designación de la Comisión de tránsito al nuevo Régimen, la Resolución Inicio del Procedimiento (RIPRO) emitida por SERVIR, talleres de sensibilización al personal y conocimiento de la metodología e instrumentos del proceso de tránsito. El análisis de la situación se refiere a la comprensión de la situación actual de la entidad (puestos y procesos), identificación de mejora (sobre puestos y procesos), acciones de los funcionarios y servidores respecto a la mejora. La aplicación de mejora interna se refiere a la actualización y aprobación de las herramientas de gestión, análisis y determinación de dotación de personal respecto a los puestos y presupuestos, Perfiles de Puestos y, elaboración del Cuadro de Puestos (CPE). El Concurso bajo el nuevo régimen comprende Convocatoria de concursos públicos y la implementación de procesos mejorados.

Tabla 1***Variables, pre categorías y rasgos***

Variable	Pre categorización	Rasgos
		Resolución de designación de la Comisión de tránsito de la entidad.
	Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad	Resolución de Inicio al Proceso de Tránsito -RIPRO. Talleres de sensibilización
		Conocimiento de la metodología e instrumentos del proceso de tránsito
Ley del servicio civil	Análisis Situacional de la entidad	Conocimiento de la situación actual de la entidad (puestos y procesos). Identificación de oportunidades de mejora (sobre puestos y procesos). Acciones de los funcionarios y servidores respecto a la reforma.
		Actualización y aprobación de los documentos de gestión.
	Aplicación de Mejora Interna	Análisis y determinación de dotación de personal respecto a los puestos y presupuestos, Perfiles de Puestos definidos y valorizados,

	Elaboración del Cuadro de Puestos de la entidad (CPE).
Concurso bajo el Nuevo Régimen	Convocatoria de concursos públicos Implementación de procesos mejorados

Fuente: Elaboración propia

2.2. Escenario de estudio

El estudio se ha desarrollado en un ambiente social y laboral en la Sociedad de Beneficencia de Piura, donde se han ubicado a los sujetos informantes. Los que se encuentran actualmente laborando son: 51 colaboradores del Decreto Legislativo N°276 (personal nombrado de carrera) y 34 del Régimen del Decreto legislativo N°728 (Ley de productividad y competitividad), ambos grupos de investigación se encuentran inmersos dentro de la meritocracia o servicio civil. Siendo las Beneficencias, entidades cuyo objetivo principal es brindar protección social de interés público, a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores que se encuentran en vulnerabilidad.

Su socialización o ambiente natural se da en las áreas donde desarrollan sus actividades comerciales, sociales y administrativas, como: los cementerios de su propiedad (servicios funerarios), consultorios médicos, laboratorios clínicos, comedor social, cochera y la administración (tesorería, contabilidad, planificación y presupuesto, logística, recursos humanos, obras)

2.3. Participantes

Actores

Hernández et al. (2014) manifiesta que el ambiente social y laboral sólo puede entenderse desde la perspectiva de los actores estudiados, por ello en un estudio cualitativo es importante la participación de los indicados sean individuos, grupos o culturas.

En la presente investigación cualitativa no se ha trabajado con población y muestra, sino con actores y escenarios. Se ha involucrado a algunos sujetos, ya que no se busca generalizar los resultados a poblaciones más amplias. La relación entre el investigador y los actores es de interrelación, se influyen entre sí, en un ambiente de estudio, llamado escenario.

Los colaboradores (servidores, funcionarios y otros) de la entidad Sociedad de Beneficencia de Piura que ascienden a 105 están laborando bajo los Regímenes de los D.Leg N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, D. Leg N°728 Ley Competitividad y Productividad y como Locadores de Servicios. Entre los primeros de los mencionados existen los funcionarios público y/o directivos superiores (8 niveles), profesionales (8 niveles), técnicos (10 niveles) y auxiliares (7 niveles). Tanto los que se encuentran bajo el Régimen del D.Leg 276 y 728 le es aplicable la meritocracia que se busca a través de la Ley de servicio civil. No serán materia de estudio los Locadores de servicios por no estar dentro de los alcances de la norma.

Hernández (2014) señala que en una investigación cualitativa el tamaño de la muestra depende de que tengamos los casos suficientes que nos permita comprender el fenómeno.

Por ello, son 10 los colaboradores que han sido materia de estudio en el ambiente laboral, por considerar el investigador que ellos brindarán información suficiente para lograr los objetivos, por ser las personas que viven y experimentan el fenómeno.

Tabla 2***Número de colaboradores de la Beneficencia de Piura y actores materia del estudio***

Sociedad de Beneficencia de Piura	N° de colaboradores	Actores
Régimen del D. Leg N°276	51	5
Régimen del D. Leg N°728	34	5
Locadores de servicios	20	0
TOTALES	105	10

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas**

Los participantes han sido fuentes internas de datos y el investigador también un participante, siendo éste la herramienta o instrumento de la investigación, pues es quién ha realizado las entrevistas directamente (no se puede delegar). Se ha recolectado datos para comprender a las personas, sus contextos y sus perspectivas del fenómeno investigado.

En la presente investigación la esencia de los datos es cualitativa, por ello la técnica utilizada para la recolección de datos que permita entender a las personas y sus opiniones, ha sido la Entrevista abierta, partiendo de las experiencias sociales subjetivas de los actores, quienes conforman las fuentes internas de datos inclusive los aportes del investigador quien también es participante, de acuerdo a las técnicas de recolección señaladas por Hernández et al. (2014)

Tabla 3*Variable, pre categorías y N° de preguntas planteados para la entrevista*

Variable	Pre categorización	N° Preguntas
		04
	Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad	
Ley del servicio civil	Análisis Situacional de la entidad	03
	Aplicación de Mejora Interna	04
	Concurso bajo el Nuevo Régimen	02
	Total	13

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos

El instrumento que se ha utilizado en la presente tesis es la Guía de preguntas personales, el que se encuentra en Anexo 1 adjunto, que son preguntas abiertas conforme concluye Hernández et al. (2014)

El instrumento de la meritocracia o servicio civil, está compuesto por 13 ítems, distribuidos en cuatro pre categorizaciones, correspondiendo 4 ítems para la pre categorización Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad, 3 ítems para la pre categorización Análisis Situacional, 4 ítems para la pre categorización Aplicación de Mejora Interna y 2 ítems para la pre categorización Concurso bajo el Nuevo Régimen. El instrumento considera la pre categorización de la variable materia de estudio, de manera abierta. Este instrumento ha sido validado por juicio de tres expertos.

Se ha utilizado este instrumento debido a que ha proporcionado información de una persona a otras, para obtener datos con interacción.

Diseño de Instrumento:

INSTRUMENTO: GUÍA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: ___/___/___

Lugar: _____

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura []

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1						

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?

.....
.....
.....
.....
.....

3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?

.....
.....
.....
.....
.....

4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?

.....
.....

.....
.....
.....
.....

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?

.....
.....
.....
.....
.....

7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?

.....
.....
.....
.....
.....

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?

.....
.....
.....
.....
.....

9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?

.....
.....
.....
.....
.....

10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?

.....
.....
.....
.....
.....

11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?

.....
.....
.....
.....
.....

12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil

.....
.....
.....
.....
.....

14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados.

.....
.....
.....
.....
.....

15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?

.....
.....
.....
.....

.....
.....

16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha

.....
.....
.....
.....
.....
.....

17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma

.....
.....
.....
.....
.....

18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?

.....
.....
.....
.....
.....

19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?

.....
.....

.....
.....
.....
.....

20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?

.....
.....
.....
.....
.....

21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocracia?

.....
.....
.....
.....
.....

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

.....
.....
.....
.....
.....

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Validez

Como investigación cualitativa no se ha requerido confiabilidad. Las tres validaciones de Contenido, de Criterio y de Constructo se cumplieron.

Validez de contenido

Para la validez de Contenido: grado para reflejar dominios específicos de contenido de lo que se mide, se refiere al proceso reiterado de comprobación y reconfirmación del conocimiento adquirido; se ha obtenido la validación de tres expertos.

Se consideró a tres expertos en el área, los cuales garantizan que los ítems de los instrumentos elaborados, en este caso un instrumento para la variable: Ley del Servicio Civil, representen el contenido que se buscó evaluar. Para ello se recurrió al juicio de tres expertos, los cuales manifestaron su veredicto respecto a la pertinencia de los instrumentos; teniendo a los siguientes expertos: Vicente Segundo Sánchez Juárez – Doctor en Educación y Magister en administración, Grimaldo Saturdino Chong Vásquez - Doctor en Educación y Magister en derecho y Juan Carlos Wilson Gil- Magister en Gestión Pública.

Validez de criterio

La variable “Implementación de la ley de servicio civil” se sustenta en el marco teórico y cuenta con cuatro pre categorizaciones y trece rasgos, los cuales están relacionados con el instrumento Guía de Preguntas, dando paso a que éstas permitan responder los objetivos del estudio.

Validez de constructo

La variable está correctamente pre categorizada y respaldada por el autor que se encuentra citado. La variable “Implementación de la ley del servicio civil” está basada en los conceptos de SERVIR en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°034-2017-SERVIR/PE sobre Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057.

La variable tiene vínculos con distintos conceptos (supra ordinarios, coordinados y subordinados) como la Reforma de Modernización del Estado, sus pilares centrales y ejes transversales, etc., con lo cual se garantiza dicha validez

2.5. Procedimiento

Procedimientos (de recolección de datos)

Método de recolección de datos

Hernández et al. (2017) determina que en la recolección de los datos se requiere un plan al detalle de los procedimientos que nos permita reunir datos.

a) ¿Cuáles son las fuentes de las que se obtendrán los datos? Es decir, las fuentes que en este caso son las personas

b) ¿Dónde se localizan tales fuentes? En los actores definidos.

c) ¿A través de qué medio o método vamos a recolectar los datos? Debemos elegir uno o varios medios y determinar los procedimientos a utilizar en la recolección de los datos. Estos métodos deben ser confiables, válidos y “objetivos”.

d) Una vez recolectados, ¿de qué forma vamos a prepararlos para que puedan analizarse y respondamos al planteamiento del problema?

El presente estudio se realizará en las siguientes fases:

- 1) análisis de las bases teóricas y teorías relacionadas al tema.
- 2) aplicación de Guía de preguntas personales

Se ha trabajado con 10 colaboradores de la entidad del Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°728, en forma personal. No se aplicó grupo focal pues el tema es algo controversial, por lo que los entrevistados han requerido cierta reserva respecto a sus opiniones y respuestas. Se identificó al personal que proporcionó la información los que están ubicados en los procesos de apoyo (áreas administrativas), procesos misionales (de apoyo social) y procesos de negocios (de actividad comercial), como se detalla:

- Personal de procesos de apoyo (áreas administrativas): 6 trabajadores
- Personal de procesos misionales (áreas apoyo social): 1 trabajador
- Personal de procesos de negocios (áreas de la actividad comercial): 3 trabajadores

El investigador ha definido las unidades de análisis sobre las que se operó (trabajadores de la entidad)

El investigador ha realizado la búsqueda de fuentes, interpretación de datos y análisis de resultados, revisando los conceptos del marco teórico de la investigación, su definición y pre categorización de la variable.

Los ajustes de la variable, pre categorizaciones y rasgos se han realizado por el investigador en forma paralela a la investigación, contrastando los resultados del análisis de los datos recopilados con el marco teórico.

El instrumento es Guía de preguntas abiertas, cuyas respuestas se han anotado tal y conforme han sido mencionadas, sin adulteraciones ni ajustes. Dicho instrumento se aplicó a los 10 trabajadores de la entidad, en las áreas mencionadas de administración, de apoyo social y de actividad comercial.

El monitoreo central ha estado a cargo del investigador titular, quien no ha delegado la realización de la recopilación de datos, pues se ha recogido las percepciones, opiniones, ideas de los participantes en relación al fenómeno meritocracia, lo que ha hecho obligatoria su presencia.

Con la matriz de análisis de la información, diseñada para el particular, la información ha sido procesada y analizada. También interpretada en base a los aportes teóricos para llegar a conclusiones y recomendaciones.

Diseño de ruta de recolección de datos para su propia investigación (1)

I. GENERALIDADES

Investigación: Problemática en la implementación de la Ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Autor: Br. María Rosario Calle Estrada.

Objetivo: Determinar la Problemática en la implementación de la Ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Indicador o categoría: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad

Sujetos u objetos de análisis / informantes: 10 trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Piura

Técnica / Instrumento: Entrevista abierta/Guía de entrevistas **Modo de aplicación:** Directa

II. DETALLES DE ACTIVIDADES

Acción	Lugar	Fecha	Hora	Responsable	Contacto	Otro
Concertar una cita con la Srta. GVP	Oficinas administrativas en calle Lima N°878-Piura	Viernes 14 de junio 2019	9:00 a.m.	Investigador		Celular: 944670446

II. CONSIDERANDOS

Categorización

El plan se nutre de diversos elementos:

1. Las variables, conceptos o atributos a medir (contenidos en el planteamiento e hipótesis o directrices del estudio).
 2. Las pre categorizaciones de la variable ha sido crucial para determinar el método para medirlas, lo cual a su vez, resultó fundamental para realizar las inferencias de los datos.
- La variable medida es: Implementación de la ley de servicio civil.
 - Las pre categorías son: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad; Análisis Situacional; Aplicación de Mejora Interna; y, Concurso bajo el Nuevo Régimen.
 - Los actores son 10 trabajadores
 - Recursos disponibles: económicos suficientes. Tiempo: dos meses

Tabla 4

Variables, categorías y rasgos

Variable	Categorización	Rasgos
		Resolución de designación de la Comisión de tránsito de la entidad.
	Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad	Resolución de Inicio al Proceso de Tránsito -RIPRO. Talleres de sensibilización

		Conocimiento de la metodología e instrumentos del proceso de tránsito
Ley del servicio civil	Análisis Situacional de la entidad	Conocimiento de la situación actual de la entidad (puestos y procesos) Identificación de oportunidades de mejora (sobre puestos y procesos) Acciones de los funcionarios y servidores sobre la reforma
	Aplicación de Mejora Interna	Actualización y aprobación de los documentos de gestión, Análisis y determinación de dotación de personal respecto a los puestos y presupuestos, Perfiles de Puestos definidos y valorizados, Elaboración del Cuadro de Puestos de la entidad (CPE).
	Concurso bajo el Nuevo Régimen	Convocatoria de concursos públicos Implementación de procesos mejorados

Fuente: Elaboración propia

Aplicación de intervenciones

El presente trabajo se trata de una investigación no experimental porque no hay manipulación en la variable, por ello no se aplica intervenciones

Proceso de triangulación

La presente investigación tiene sólo una variable razón por la cual no se aplicó la triangulación. Sólo se tiene un método para llegar a la variable. En la presente investigación, por razones de limitado tiempo y recursos económicos, sólo se ha utilizado una técnica, la Entrevista, con el instrumento Guía de preguntas personales, aplicada a los actores con sus perspectivas y opiniones desde su punto de vista, de lo que se ha obtenido una variedad de datos, por lo que no es de aplicación la triangulación, conforme lo determina Hernández (2017)

Tabla 5

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar la problemática en la implementación de la ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Sujetos de análisis/Informantes: trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Piura identificados y seleccionados

Categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad										
Pregunta	Respuestas									
1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito	Cód. 1	Cód. 2	Cód. 3	Cód. 4	Cód. 5	Cód. 6	Cód. 7	Cód. 8	Cód. 9	Cód. 10

para la implementación de la Ley de servicio civil?										
Claves	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial				
Clave 1 A: Riesgos de Planificación- Políticas y estrategias	Las constantes rotaciones del titular de la entidad generan									

	rotaciones y designaciones de la comisión en forma inadecuada									
Clave 1 B: Competencias del personal que conforman la Comisión de Tránsito		Los integrantes de la comisión no reúnen el perfil ni las competencias en materia de								

		servicio civil								
Claves	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 2 A: Riesgos de Centralización de decisión			SERVIR da prioridad a las entidades ubicadas o cercanas a Lima		La realidad de Piura es diferente a la de Lima y ciudades cercanas a ésta		Falta de atención de SERVIR			Las constantes modificaciones en las normas impiden que SERVIR emita la autorización

Clave 2 B: Articulación Institucional				Falta de articulación entre SERVIR y MIMP		Falta coordinación entre MIMP y SERVIR		Falta de articulación entre Presupuesto Público y políticas públicas		
3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la										

entidad en el año 2015?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 3 A: Presupuesto y financiamiento		Incorporar en el Presupuesto institucional una asignación para capacitación en				Por falta de presupuesto se debe solicitar a SERVIR capacitación no sólo para los integrantes				

		meritocra cia				de la comisión				
Clave 3 B: Capacitació n del recurso humano	Debería dictarse otro taller que aclare las ventajas y desventaja s del servicio civil			La Comisión debe hacer efecto multiplicad or						
4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodologí a e										

instrumentos del proceso de tránsito?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 4 A: Presupuesto y financiamiento				Falta presupuesto para contratar consultorías, ante el desconocimiento del			No se ha incluido el tránsito como visión en los documentos de			No se ha incluido el tránsito como objetivos del MIMP o de la MPP

				personal de la metodología			gestión de la entidad			
Clave 4 B: Capacitación del recurso humano		Las metodologías son muy complejas		Falta difusión en Piura				Las metodologías son muy cambiantes		

2.6. Métodos de análisis de información

Hernández (2017), analiza la diferencia entre la cuantitativa (que primero se recogen datos y luego se analizan) y en la cualitativa (la recolección y el análisis se hacen paralelamente). La evaluación de los datos obtenidos de la investigación es acorde con los objetivos, el diseño metodológico, y los sujetos de estudio planteados:

Obtener la información: el recojo de información ha sido posible a través de la Guía de preguntas aplicada en el ambiente laboral (realidad de los participantes), donde se empleó la técnica de la Entrevista, con la anotación sistemático y minucioso de los datos (incluye expresiones verbales y físicas), mediante el instrumento: Guía de preguntas.

Capturar, transcribir y ordenar la información: La captura de los datos se ha realizado mediante medios escritos, registros para no pasar desapercibido información importante del estudio. Luego, la transcripción de los datos obtenidos se realizó en Microsoft Word, donde se ha plasmado de forma selectiva y por criterio de relevancia, los datos obtenidos en función a las categorizaciones de la variable: Implementación de la ley de servicio civil.

Codificar la información: Se basó en dos niveles. Primero se codificó las unidades de la variable en pre categorías: Uso, espacios y lenguaje de los sujetos de investigación. En el segundo nivel se compararon las pre categorías para agruparlas según la similitud o los vínculos de los datos.

Integrar la información: Ha consistido en la explicación unificada de los datos codificados, es decir, se analizó, examinó y comparó cada categoría identificada, para relacionarlas entre sí. Este paso ha permitido la conexión recíproca con los antecedentes y el marco teórico-conceptual del estudio, facilitando discutir los principales descubrimientos. De este modo, se ha podido alcanzar los objetivos propuestos.

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación trata de un tema que genera ciertos conflictos, pues la mayoría de trabajadores del objeto de estudio no están de acuerdo con éste nuevo régimen, con algunas escasas excepciones que sí desean su implementación, razón por la cual se ha guardado la reserva y confidencialidad del caso, ya que prefirieron no ser mencionados en el presente trabajo.

Para cumplir con dicha reserva no aparecen sus nombres, se han codificado en las tablas y reportes.

Respecto de los datos proporcionados por los actores, sus respuestas no han sido alteradas, sino resumidas con sus propias palabras manteniendo el sentido de lo que expresaron, entrevistas que también se han presentado en Anexo 5: Matriz de análisis de la información.

Rigor científico

Se siguieron los criterios propuestos por Krause (1994), que devienen de la propia naturaleza y método de la investigación cualitativa con los que se permitió garantizar la calidad de ésta:

Densidad y profundidad en la investigación y en la descripción de las conclusiones. En el presente estudio, no se escatimaron los procesos que el análisis serio y completo demandó, a fin de obtener resultados completos e integrales del fenómeno estudiado y que las conclusiones y recomendaciones tengan legitimidad y validez científica.

Aplicabilidad/utilidad de los resultados. La aplicabilidad trata de ampliar los hallazgos del estudio a otras poblaciones, siempre que sea un ambiente similar y que sirva para la solución de inconvenientes. En la presente investigación se pretende que los resultados sean una motivación para las personas y entidades relacionadas al tema que tienen poder de decisión para la mejora constante de la reforma. Entidades como el MIMP, la Autoridad de Servicio Civil, la PCM, autoridades y trabajadores.

Transparencia y contextualidad con que se entrega y presenta la información. La obligación moral que tiene el autor es de difundir y publicar lo que descubre, por ello los datos de la investigación se presentan en forma transparente y en el contexto social, político, económico, presupuestal y laboral, con garantía de los procesos llevados a cabo y los métodos, técnicas e instrumentos son públicos.

Resguardo de la intersubjetividad presente en los procesos de análisis de datos, que asegura que a través de la interacción social de los participantes (investigador e investigados) se construya el conocimiento favoreciendo el aprendizaje. En el presente estudio de tipología de diseño fenomenológico se resguardan procedimientos científicos para tratar la variable de estudio, y con sus rigores obtener una interpretación que se traduce en una comunicación

con los aportes de otros autores. Al tratarse una investigación naturalista se ha trabajado en base a las creencias, prácticas o puntos de vista en el ambiente laboral.

Representatividad a través de las pre categorías y rasgos de las cuales se recopiló datos para el análisis por medio de preguntas abiertas, mediante las cuales se obtuvo información sobre las diversas percepciones de los entrevistados en relación al fenómeno denominado: ley del servicio civil. Pre categorías que luego se convirtieron en categorías del estudio.

.Generalización, o abstracción conceptual del sistema teórico resultante de la investigación. En la presente investigación, los datos obtenidos en cada caso sobre las percepciones respecto a implementación de la LSC, se ha generado conclusiones sobre este fenómeno, las que pueden extenderse a otras entidades con características similares. Se ha partido de las percepciones de los entrevistados, que son heterogéneas para llegar a la generalización. El grado de generalización está en función de la similitud de los contextos.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Resultados del análisis fenomenológico

Preliminares

Se realizó una recopilación de los resultados partiendo de matriz de resultados, en el que se ha colocado las respuestas de los 10 participantes a quienes se les aplicó el instrumento Guía de preguntas.

Algunos aspectos importantes en la recolección de datos se indican a continuación:

- Tal como se mencionó en el numeral 2.5 Procedimientos, el tema tratado es controversial, lo que se vio reflejado en la recolección de datos a través de la Guía de preguntas personales, pues en su mayoría, los participantes estuvieron temerosos y evasivos para emitir sus respuestas, con el temor de ser criticados por sus compañeros de trabajo, quienes se muestran reacios, pues tienen la percepción que dicha ley los perjudicará.
- En su mayoría los participantes tienen educación técnica, pocos cuentan con estudios profesionales, quienes han comunicado su desconocimiento de la normativa relacionada a la meritocracia establecida como reforma del Estado, siendo contradictorio con algunas manifestaciones de otros participantes que indican que no desean el tránsito al nuevo Régimen, señalando como uno de sus fundamentos que la entidad ya cuenta con personal técnico calificado, que pueden realizar las funciones requeridas para una eficiente atención a los ciudadanos.
- De los 10 actores, aquellos que pertenecen a la carrera administrativa se mostraron más temerosos y reacios a dar respuesta, que aquellos que pertenecen al régimen privado, que se les aprecia temerosos pero en menor intensidad que los primeros mencionados.

Inicio al proceso de tránsito y preparación de la entidad

De las respuestas de los participantes a las interrogantes en la Guía de preguntas, se apreció en su mayoría desinterés y oposición a la reforma de servicio civil, falta de conocimiento de la norma y de las metodologías de la reforma; otros se refirieron a los cambios constantes de los miembros de la comisión como una debilidad y los cambios de gestión (designaciones temporales y muy continuas de titulares de la entidad de parte del MIMP) como una amenaza. Así también, refirieron que los titulares designaron como jefe de Presupuesto y Planificación e integrante de la Comisión de tránsito a un locador de servicios, sin vínculo laboral, que por su condición de personal de “confianza” le era indiferente la implementación de la meritocracia.

Constituyendo un riesgo y limitante en el planeamiento estratégico y la meritocracia dictada por el Gobierno.

Uno de los actores señaló: “La comisión está integrada por jefes de Recursos Humanos y de Presupuesto que eran constantemente rotados, debido a los cambios de titulares...” y “...En algunos casos se designó a locadores de servicios sin vínculo laboral, de “confianza” del titular, que desconocían de las normas de SERVIR, sin intención de implementarlas”.

En algunos casos mencionan que la falta de conocimiento, es responsabilidad de los funcionarios, de la comisión de tránsito y de los titulares, por no dar a conocer las normas y metodologías, olvidando que según la Ley de Bases de la Carrera administrativa en la que la mayoría se encuentra, todo servidor está obligado a capacitarse para el mejor desempeño de sus tareas asignadas. Más aún cuando la LSC pone énfasis en la meritocracia, es decir, lo que busca el Estado a través de esta reforma es que la entidad y la ciudadanía cuenten con servidores públicos competentes, con conocimientos técnicos, habilidades y valores.

Las leyes, normas, metodologías han sido publicadas en el diario oficial El Peruano y en la página de SERVIR, es decir, son de conocimiento público, sin embargo, no hay interés en leerlas, hay un desconocimiento por voluntad propia. Esto concuerda con lo que se aprecia en el instrumento aplicado, que no hay interés y escasamente se lee sobre el tema. El desconocimiento lo mencionan tanto los técnicos como los profesionales.

De las respuestas obtenidas en relación a la RIPRO en su mayoría comentaron que desconocen del tema y hubo falta de interés de los funcionarios de la entidad y de la jefe de Personal, así como la falta de articulación institucional pues a pesar que la Beneficencia de Piura solicitó a la autoridad del sistema y al MIMP estas instituciones no dieron respuesta, ni emitieron la RIPRO. Un participante hace referencia a la poca atención de SERVIR debido

al centralismo en Lima. Lo que se constituyen riesgos que limitan la implementación de la reforma meritocrática y de uno de los fundamentos transversales de la política de modernización del Estado de Articulación Interinstitucional.

Ante la pregunta: ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?, una de las respuestas fue: “La entidad solicitó a SERVIR la aprobación del inicio del tránsito a la ley, dicho órgano rector no ha emitido la Resolución de inicio, se opina que es por el centralismo que hay en Lima, dejando de lado las entidades de otras provincias”. Otro participante indicó: “Siendo SERVIR el ente rector debe encargarse de emitir la resolución de inicio al tránsito ya que es una de las facultades que le da la ley y además tiene que haber una entidad que supervise el proceso” y un tercero opinó: “No hubo respuesta del Ministerio de la Mujer y SERVIR. Falta de interés”.

Respecto a los talleres de sensibilización que permitan la capacitación al personal en materia del nuevo régimen laboral meritocrático, se dictó un curso taller con la finalidad de aclarar las inquietudes del personal, difundir las ventajas y desventajas y el carácter voluntario de la norma. De las respuestas obtenidas, se aprecia la falta de difusión de los talleres, centralismo de los eventos de capacitación en Lima, desconocimiento y falta de interés en el tema.

Preguntados ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? un participante señaló: “Es necesario se descentralicen dichos talleres y se haga el seguimiento del cumplimiento de su implementación” y otro indicó: “Fueron de mucha importancia, pero dichos talleres sólo eran dirigidos a las jefaturas de Recursos Humanos y es de vital importancia que se desarrollen otros talleres para los servidores en general”.

Otro trabajador hizo referencia a que recientemente (mayo 2019) las Beneficencias tienen una normativa que regula la naturaleza jurídica y otras actividades: “Fue importante el Taller que realizaron en la Entidad. Sin embargo, ante la dación del Decreto Legislativo N° 1411 las Beneficencia, no se constituyen como Entidades Públicas”.

Respecto a la metodología e instrumentos del proceso de tránsito, la mayoría se refería a que existe falta de capacitación del personal, desconocimiento, desinterés sobre el tema y resistencia en la implementación de la Ley. Algunas opiniones fueron: “Como servidora de la Entidad realmente desconozco cuáles son las metodologías e instrumentos del proceso de tránsito”, “Me parece un tema y método muy engorroso y no se define tal o cual entidad

debe pasar al nuevo régimen” y “Nadie entiende esos instrumentos o normas, el personal de Recursos Humanos no está en capacidad de elaborar mapeos de puesto ni de procesos. Lo que prevalece es el desconocimiento y la resistencia a éste régimen”. Otros participantes en menor cantidad, se referían a dichas metodologías como apropiadas: “Me parece lo correcto ya que se trata de un proceso que debe realizarse por etapas y en cuanto a los instrumentos que se vienen implementando considero que son los apropiados”.

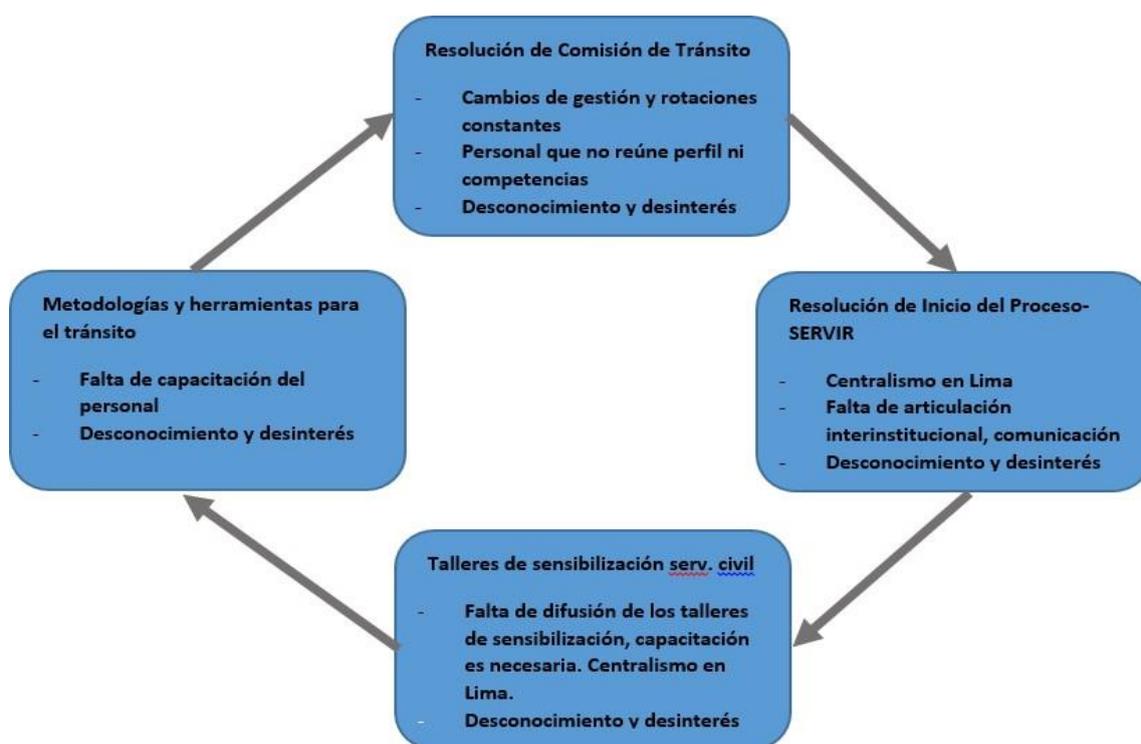


Figura 1: Inicio al proceso de tránsito y preparación de la entidad

Elaboración propia, en base a la Guía de preguntas.

Análisis situacional de la entidad

De lo manifestado por los entrevistados, se puede considerar que la situación actual de la entidad en relación a la reforma, se caracteriza por los cambios constantes de las políticas externas e internas (modificación de normas) e influencia política, que afectan el cumplimiento de la meritocracia. Señaló un servidor: “Se debe actualizar los documentos normativos: Manual de organización y funciones –MOF” y otro mencionó: “A pesar de algunos avances importantes no se ha podido con un capital humano calificado. Ha predominado el “tarjetazo”, la improvisación, el copamiento político, la desidia y el desorden”. Lo que se resume en riesgos en la planificación estratégica de la entidad respecto a la reforma, pues, dichos cambios impiden el establecimiento y logro de metas.

Otra debilidad limita la implementación, que algunos puestos y cargos no están cubiertos con trabajadores que tengan los requisitos del puesto, que ante falta de conocimientos y criterios técnicos no se adecua a la norma.

A la pregunta ¿Cuál es su opinión sobre la situación de la entidad (puestos y procesos)? las respuestas obtenidas fueron: “Se debe reestructurar totalmente” y “Algunos puestos y/o cargos no están cubiertos por trabajadores que cumplan con el perfil para desarrollar las funciones encomendadas y en cuanto a los procesos deben mejorarse para brindar un mejor servicio”.

Otros denotan falta de conocimiento del tema: “Por desconocimiento de los responsables no se ha avanzado mucho en relación a esta ley, no existen mapeos de puestos ni de procesos, que son importantes para reducir los procesos que son muy engorrosos, burocráticos y costosos”.

Se solicitó también la opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos), a lo que manifestaron que existe falta de presupuesto y financiamiento para implementación de la reforma. “Es una ley que no cuenta con presupuesto para cumplirla” y “No se cuenta con el presupuesto correspondiente”, fueron las expresiones vertidas, que muestran los riesgos de planeación de la política a implementar, pues todo plan debe contar con los recursos necesarios.

Otro grupo se inclinó por considerar que mientras no se implemente la Ley de SERVIR no será posible actualizar los procesos y los puestos, ni las oportunidades de mejora para la ciudadanía (usuario externo), ni para los trabajadores (usuarios internos). Al ser preguntados: ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)? Indicaron: “Pienso que la identificación de oportunidades de mejoras servirá para que la entidad determine qué acciones deberá realizar la entidad para brindar un mejor servicio tanto al usuario interno y externo”, “Esto permitirá que el trabajador mejore su calidad de vida laboral y profesional”

Hacen referencia a que los servidores y funcionarios no han tomado acciones, debido a las rotaciones constantes del titular y personal que conforma la comisión de tránsito, a la falta de financiamiento en la implementación, que constituye un riesgo de planificación estratégica. Ante la pregunta ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto al cambio?, “Se realiza constantes cambios de directorio y jefes, que es imposible estructurar un plan de trabajo” y “Ninguna, debido a que no

demuestran interés en la implementación por el temor a las evaluaciones y no existe el presupuesto suficiente para su implementación” fueron las opiniones recibidas.

Igualmente se pronuncian denotando que existe conflicto de intereses en el personal de la entidad respecto a la política de meritocracia. La gran mayoría demuestra desinterés y temor a las evaluaciones, en forma contradictoria a lo que promueve la reforma de modernización del Estado. La Alta Dirección con poder de decisión, tiene otras prioridades diferentes a las políticas de gobierno como la meritocracia, mostrándose una falta de articulación interinstitucional, los objetivos institucionales no son concordantes con los objetivos nacionales. “Las personas con poder de decisión en este tema, no ponen empeño en la ejecución y los servidores no desean transitar, temen a las evaluaciones. Los sindicatos presionan impidiendo su implementación” y “Asistimos a un taller de sensibilización de la misma ley y se conformó la comisión de tránsito a la nueva ley que la mayoría de trabajadores no están de acuerdo”, fueron algunas de las respuestas

Otro grupo habla del desconocimiento del tema y falta de comunicación. “No se da a conocer si hubo avance o no en el proceso”, “Se efectuaron reuniones y capacitación al personal pero no muy promocionado” y “No se da a conocer al personal que labora sobre lo que se piensa” fueron las opiniones vertidas. No existe difusión ni comunicación en el avance de las acciones.

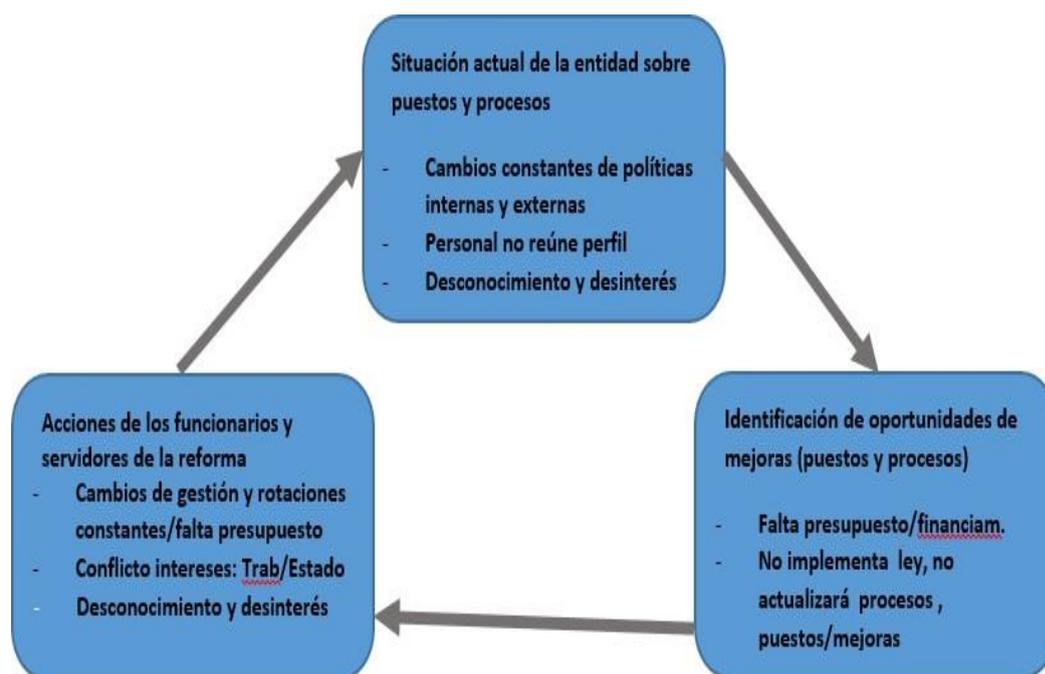


Figura 2: Análisis situacional de la entidad

Elaboración propia, en base a guía de preguntas.

Aplicación de Mejora Interna

Todos coincidieron en que es necesario la actualización y aprobación del ROF. Aun cuando no desean la implementación de la meritocracia consideran que dichos documentos son lineamientos importantes para la mejora de la entidad. La mayoría opinó a favor indicando: “Claro que se deben actualizar ya para un mejor funcionamiento de la entidad”, “Sí, a fin de contar con perfiles adecuados y las funciones de cada servidor” y “Si considero y adecuarse a la realidad actual”, ya que las políticas institucionales son parte de un adecuado Planeamiento estratégico y control de las metas.

Un entrevistado habla de sus temores por un posible despido laboral al implementarse la ley. Ante la pregunta: según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados? “Sí, pero tengo mis dudas porque los sindicatos opinan que ésta servirá para despedirnos” contestó, denotando la influencia de los sindicatos en los trabajadores y el conflicto de intereses entre lo que esperan los trabajadores, sindicatos y los del Estado.

Otra persona señaló: “Es necesario que se haga a la brevedad, si es que no se ha realizado aún” denotando el desconocimiento de la situación y la falta de comunicación.

Como en la pregunta anterior, la mayoría está de acuerdo en que es necesario el análisis y determinación de dotación de personal para evitar duplicidad de tareas, mayores gastos y

lograr mejor desempeño. Fundamentaron sus respuestas ante la pregunta: ¿se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal? señalando: “Es necesario para contar con exactitud las funciones de cada servidor y si es adecuado contar o no con más recursos” y “Se debe hacer un análisis para contar con un personal capacitado y así poder tener un desempeño de los servidores en la entidad”.

Aun estando de acuerdo en este aspecto de la política de servicio civil, de análisis y determinación de dotación de personal, consideran que la entidad debe trabajar con el personal existente, mencionando nuevamente sus temores sobre las supuestas desventaja de la ley, apreciándose el conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de comunicación y temor al despido laboral . “Como dije antes, existe el temor que cuando se realice el proceso de tránsito se despedirá a los trabajadores”, expresó uno de los entrevistados.

Sobre los perfiles de puestos definidos y valorizados, casi todos los entrevistados coincidieron que se debe contar con perfiles de puestos de acuerdo a sus necesidades evitando sobrecostos a la entidad al contar con exceso de personal, tal es así que preguntados ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados? Las respuestas fueron: “La Oficina de Personal debe realizar el sinceramiento de los puestos (CAP), porque este documento no se encuentra actualizado; pues data del año 90”, mientras que otro servidor contestó: “Debería ser, para dar a cada personal la ubicación en las áreas en las que se desempeña, sea mejor y con más rendimiento en bien de la entidad”, denotando nuevamente que sus expectativas son la reubicación del personal existente en la entidad y no la meritocracia a través de concursos de selección.

“Sería beneficioso si las autoridades de la entidad cumplen con todos los beneficios que se dice tendríamos al pasar al nuevo régimen, pero, al parecer, no va a ser así” se quejó uno de los participantes, en relación al conflicto de intereses, desconocimiento del tema, temores, falta de interés y de comunicación del tema.

CPE de acuerdo a la LSC reemplazará al CAP. Al respecto, se planteó la pregunta: Según usted, ¿La institución debe elaborar el CPE? las respuestas en su mayoría coincidieron en que sí es necesario que se elabore el CPE. “Si, la institución debe elaborar el cuadro de puestos” y “según SERVIR, si las entidades no habían elaborado el Cuadro de Puestos, se debía trabajar con un CPE provisional, sin embargo, a la fecha no se ha cumplido con su elaboración, siendo necesario para la Entidad”. Otro participante amplió su opinión indicando que es necesario el cuadro de puestos para tener identificados los puestos que

necesita la entidad. “Sí, para tener definido los puestos que realmente necesita el personal” aseveró.

En una respuesta se relaciona la necesidad de elaborar el CPE con la disminución de la burocracia, en el sentido que si se definen los puestos, se evitaría la burocracia. “Sí, la entidad debe elaborar su Cuadro de puestos para evitar la burocracia. Muchas personas haciendo pocas tareas”.

“La elaboración del CPE es la última etapa del proceso de tránsito, sin embargo, allí habrá concurso para cubrir un puesto y pienso que esto no va a favorecer” es otra expresión que denota el conflicto de intereses, desconocimiento del tema y temor de despido del trabajador. La entidad aún no ha aplicado la mejora interna en sus procesos ni en los puestos, según señalan algunos, esto se ha debido al conflicto de intereses, oposición de los trabajadores por temor al despido, desconocimiento del tema, falta de interés de las autoridades y de los trabajadores, falta de comunicación del tema. Algunas de las versiones sobre la inaplicación de la mejora fueron: “Porque no hay interés de parte del trabajador”, “Dejades de las personas encargadas de dicha mejora” y “No se aplica la mejora interna en mi entidad, debido a que hay mucha oposición de los trabajadores y jefes de áreas que integran la comisión de tránsito”. Se aprecia que la resistencia al cambio no sólo es de parte de los trabajadores, sino también de los jefes de área que conforman la comisión de tránsito, lo que imposibilita la reforma.

La ley señala que la reforma de modernización del Estado no generará gastos adicionales al Tesoro Público, por lo que la política no cuenta con presupuesto o recursos que aseguren su implementación, debiendo cada entidad proveerse de recursos propios, lo que es un riesgo de planeamiento e implementación de la reforma. “No ha aplicado la mejora interna porque no se cuenta con el presupuesto adecuado” y “La norma indica que los sueldos serán pagados con los recursos de cada entidad, pero eso no es posible, por la baja captación de ingresos”, respondieron a la pregunta: Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?

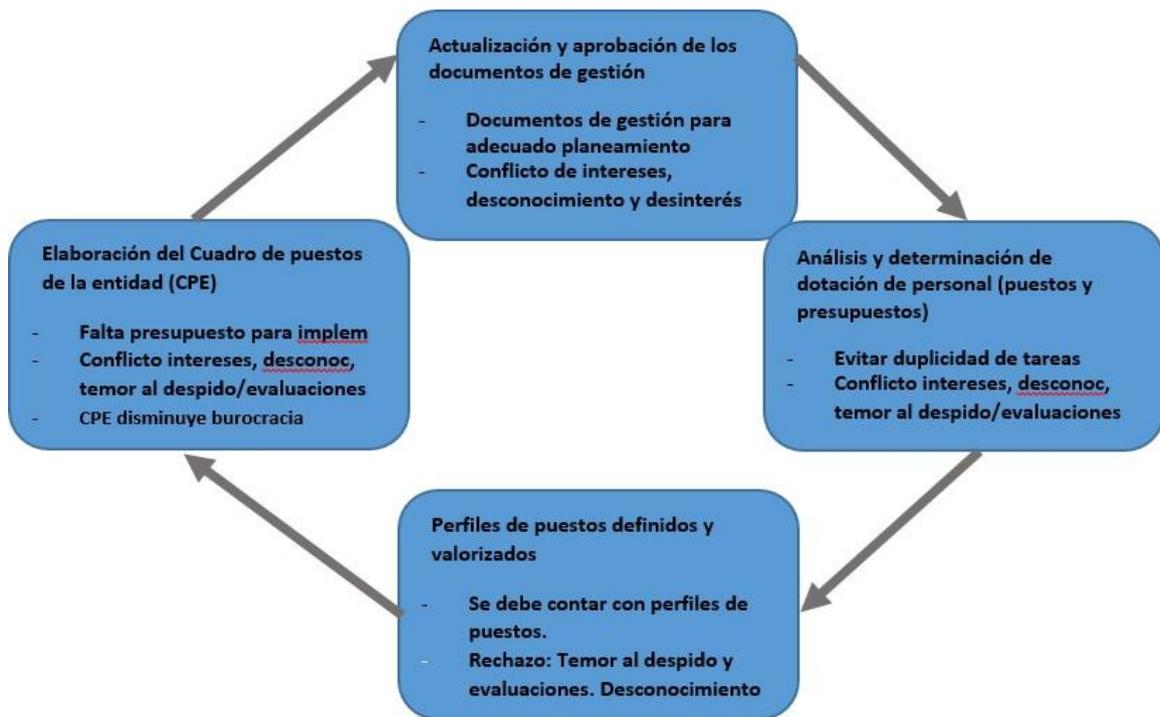


Figura 3: Aplicación de mejora interna

Elaboración propia, en base a guía de preguntas

Concurso bajo el Nuevo Régimen

Varios servidores entrevistados coincidieron en que es necesario realizar concursos de selección definiendo los perfiles, pues es una política pública de meritocracia orientada al ciudadano, pero que el inconveniente es que no se cuenta con presupuesto. Algunas de las respuestas fueron: “Sí, esto ayudará a que la Entidad cuente con personal más capacitado, que brinde un buen servicio, asertivo, competitivo; debido, ya que habrá una evaluación constante por parte de SERVIR” y “Si la entidad buscara la eficiencia y, calidad de atención al ciudadano, debería realizar el proceso y acciones para implementar el servicio civil, como los concursos de selección de personal calificado”.

Siendo el problema principal el conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de interés, de comunicación del tema y temor por inestabilidad laboral. “Al realizar concurso de selección pienso que no será favorable para mí, porque seguro habrá trabajadores que por amistad serán beneficiados”, “Debería ubicar al personal existente de acuerdo a sus capacidades y estudios, tanto en el Régimen 276 y 728” y “Por el momento no debido a que no está implementado y los servidores no postularán porque no hay estabilidad laboral” y

“No, porque tenemos personal que puede desempeñar en dichos puestos y que son técnicos y profesionales que pueden hacer las cosas”. Esto último, describe la percepción de un trabajador de que la entidad cuenta con el personal suficiente que realizan un buen desempeño y que no es necesaria la meritocracia ni los concursos de selección.

Respecto a la implementación de procesos mejorados en la entidad, varios participantes coincidieron en que se debe hacer para abreviar los costos, sin embargo, opinan que el personal de la entidad designado para su implementación, no se encuentra capacitado. Preguntados: Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados, respondieron “Sí, porque nos daría una información de las situaciones en las que se está desempeñando la entidad, cuáles son sus limitaciones”, “Toda mejora ayuda a que los procesos se perfeccionen a beneficio de los ciudadanos”, “Sí, siempre que se capacite a las personas designadas para su implementación; porque muchas veces se designa en los comités a personas que no se encuentran en la capacidad de llevar a cabo los procesos mejorados” y “Se debe revisar los procesos, abreviarlos y mejorarlos para que signifique menos costos para la entidad”.

De otro lado, varios manifestaron su desconocimiento del tema, falta de interés y de comunicación del tema, así como los temores por ser despedidos. “Desconozco si este proceso se lleva a cabo, pienso que no se dará en mi entidad”, “Creo que este proceso no se dará y si se realiza pienso que servirá para despedir a trabajadores como lo hizo Fujimori” y “No puedo opinar porque no estoy bien enterado sobre esta ley”.

A la pregunta de cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha, señalaron: “Una relación de confusión, de preocupación por sentir que no se encuentran preparados para transitar a un nuevo régimen donde exigen profesionales más preparados y competitivos”; ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia? “Los intereses políticos están antes que lo técnico, además los intereses económicos de grupos de poder, por ello, no les interesa contar con personal competente, es más son un obstáculo para sus objetivos (actos irregulares)”, “Sí, siempre ha sido así porque las autoridades políticas que ocupan cargos en la administración pública favorecen a sus partidarios”

Ante otra de las interrogantes planteadas ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la ejecución de la ley de servicio civil? Manifestaron: “El compromiso y voluntad de las autoridades (falta), la disponibilidad presupuestal, la oposición de los trabajadores y SERVIR no implementa directivas que condicionen la implementación oportuna del tránsito”, “Por falta de presupuesto y muchos no quieren o desean adecuarse a la reforma”, “Intervención de los sindicatos, no se cuenta con el presupuesto para cubrir el pago de remuneraciones que ofrece la ley”, “El temor a la evaluación y ser despedidos”, “El temor del servidor a transitar a un régimen donde se le exige que sea más competitivo profesionalmente” y “El desconocimiento de los trabajadores, pero principalmente temen a ser evaluados y perder la estabilidad laboral”

De lo que se aprecia que no existe compromiso ni voluntad de las autoridades para la implementación de la Ley, no hay recursos presupuestales ni financieros para el pago de los profesionales del nuevo régimen y principalmente prevalece la oposición de los trabajadores por temor al despido.

El tema político es contrario a la meritocracia y contribuye a la corrupción. Los políticos no desean que haya personal competente, sólo confían en sus allegados partidarios que muchas veces no son competentes.

Hay un desconocimiento voluntario porque nadie desea pasar a otro régimen en el que los van a evaluar y de antemano no se sienten preparados para una evaluación, manifiestan que es una ley que los va a perjudicar.

En su mayoría opinan que la entidad necesita mapeo de puestos y, de procesos, que analicen y determinan la real necesidad de recursos humanos de la entidad y se mejoren los procesos, como parte de la mejora, sin embargo, en lo que se refiere a los procesos de selección, no están de acuerdo por el temor de perder la estabilidad laboral.

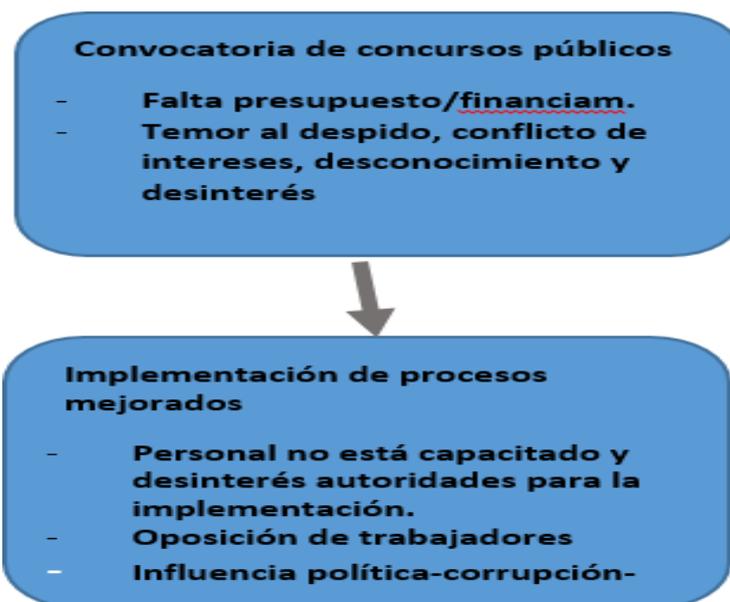


Figura 4: Concurso bajo el nuevo régimen

Elaboración propia, en base a guía de preguntas

Teorización de las unidades temáticas

De la aplicación de los instrumentos se han obtenidos los resultados de nuestra investigación, que son coherentes con las preguntas planteadas y los objetivos trazados, las pre categorías serán categorías, resultante de todo el proceso investigativo.

Este proceso despliega las unidades temáticas halladas y se sintetiza en la Tabla N° 6 en la cual se ordenan objetivos generales, específicos, categorías encontradas, rasgos ordenados, resultados obtenidos, correspondientemente con las fuentes de información y, las técnicas e instrumentos usados para acceder a la información base.

Para este análisis fenomenológico sobre la percepción de la problemática e implementación de la ley de servicio civil, las cuatro categorías se organizaron en rasgos como se aprecian en la tabla 6.

Tabla 6

Categorías de análisis resultantes tras la investigación Problemática en la implementación de la ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Objetivo General	Objetivo específico	Categorías	Rasgos	Resultados	Fuente de información	Técnicas/ instrumentos
Determinar la problemática en la implementación de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	Determinar la problemática en el inicio de incorporación al proceso de tránsito y preparación de la entidad en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	Inicio de incorporación al proceso de tránsito y preparación de la entidad.	Resolución de la Comisión de Tránsito.	Riesgos en la planificación estratégica e implementación de la política, por cambios de gestión constantes y rotaciones continuas.	10 participantes de la Sociedad de Beneficencia de Piura	Encuesta/ Guía de preguntas

Se designó en su mayoría a personal que no reunía las competencias, ni el conocimiento técnico, sin vínculo laboral, de “Confianza” constantemente rotados de sus cargos.

Desconocimiento y falta de interés sobre el tema

Riesgos en la
implementación de la
reforma debido a
centralismo en Lima

Resolución de
inicio de
incorporación al
proceso de
tránsito RIPRO.

Falta de articulación
interinstitucional,
comunicación y
coordinación

Desconocimiento y falta de
interés sobre el tema

Talleres de
sensibilización

Falta de difusión de los
talleres de sensibilización,
centralismo en Lima. La
capacitación del personal es
considerada necesaria

Desconocimiento y falta de
interés sobre el tema

SERVIR pondrá a disposición las metodologías y herramientas para el tránsito.

Falta de capacitación del personal, desconocimiento, desinterés sobre el tema y resistencia en la implementación de la Ley

Pocos opinaron que las metodologías son apropiadas

Determinar la problemática en el Análisis Situacional de la entidad en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Análisis Situacional de la entidad

Situación actual de la entidad sobre puestos y procesos.

Riesgos en la Planificación Estratégica. Cambios constantes de políticas externas e internas e influencia política, que afectan el cumplimiento de la meritocracia.

Algunos puestos y cargos
no están cubiertos con
trabajadores que cumplan
con el perfil del puesto

Desconocimiento técnico
del personal y jefes de área.
Falta de interés sobre el
tema

Identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)

Riesgo de planificación estratégica: Falta de Presupuesto y financiamiento para implementación de la reforma.

Mientras no se implemente la Ley de SERVIR no será posible actualizar los procesos y los puestos, ni las oportunidades de mejora para la ciudadanía, ni para los trabajadores.

Acciones de los
funcionarios y
servidores
respecto a la
reforma

Riesgo de planificación: No
se ha tomado acciones
debido a las rotaciones
constantes del titular y
personal, falta de
presupuesto y
financiamiento para la
implementación de la Ley.

Existe conflicto de intereses en el personal de la entidad respecto a la política de meritocracia. La gran mayoría demuestra desinterés y temor a las evaluaciones. La Alta Dirección con poder de decisión, tiene otras prioridades.

Desconocimiento del tema y
falta de comunicación

Determinar la
problemática en la
aplicación de
mejora interna en
la Sociedad de
Beneficencia de
Piura, año 2019

Aplicación de
mejora interna

Actualización y
aprobación de los
documentos de
gestión: ROF y
otros

Para un adecuado
Planeamiento estratégico y
control la entidad debe
diseñar políticas
institucionales (documentos
de gestión) acordes a la
realidad actual.

Conflicto de intereses,
desconocimiento del tema,
falta de interés y de
comunicación del tema.

Análisis y
determinación de
dotación de
personal respecto
a los puestos y
presupuestos

Es necesario el análisis y
determinación de dotación
de personal para evitar
duplicidad de tareas,
mayores gastos y lograr
mejor desempeño.

Conflicto de intereses,
desconocimiento del tema,
falta de comunicación y
temor al despido laboral

Se debe contar con perfiles
de puestos de acuerdo a sus
necesidades evitando sobre
costos.

Conflicto de intereses,
desconocimiento del tema,
temores, falta de interés y
de comunicación del tema.

Elaboración de
Cuadro de
Puestos de la
entidad (CPE)

A través del CPE se
definirían los puestos que
necesita la entidad, evitando
la burocracia.

Existe conflicto de intereses, oposición de los trabajadores por temor al despido, desconocimiento del tema, falta de interés de las autoridades y de los trabajadores, falta de comunicación del tema.

Presupuesto no asignado es un riesgo en la ejecución del planeamiento estratégico e implementación de la Ley.

Determinar la problemática en el concurso bajo el nuevo régimen de la Ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Concurso bajo el nuevo régimen

Concursos de selección de personal.

Si es necesario realizar concursos de selección definiendo los perfiles, pero el inconveniente es que no se cuenta con presupuesto. Política pública de meritocracia orientada al ciudadano

Conflicto de intereses,
desconocimiento del tema,
falta de interés y de
comunicación del tema.
Temor por inestabilidad
laboral.

Acciones de mejora documentadas, aprobadas y difundidas.

Es necesario abreviar los procesos y costos, sin embargo, el personal de la entidad designado para la implementación de los procesos mejorados, no se encuentra capacitado.

La influencia política es contraria a la meritocracia y contribuye a la corrupción. Los políticos no desean que haya personal competente, sólo confían en su personal de “confianza” que muchas veces no reúne el perfil del puesto, ni conocimientos para integrar la comisión de tránsito.

Meritocracia reduce riesgos
de corrupción siempre que
el personal tenga valores.

Falta compromiso y
voluntad de las autoridades,
no hay disponibilidad
presupuestal, la oposición
de los trabajadores a la ley y
SERVIR no implementa
directivas que condicionen
la implementación oportuna

IV. DISCUSIÓN

En este punto, los hallazgos más importantes obtenidos en la presente investigación son comparados con los de otros estudios relacionados al tema y antecedentes. Por tratarse de un análisis fenomenológico, se han juntado aquellas respuestas que son similares en su percepción, partiendo de lo heterogéneo a lo homogéneo, para llegar a las conclusiones.

Conflicto de intereses, temor a la competencia (otros profesionales mejor preparados), a las evaluaciones y al despido laboral

Existe conflicto de intereses entre lo que requieren los colaboradores, los integrantes de la comisión de tránsito a la ley, el sindicato (oposición a la meritocracia), las autoridades (que tienen otras prioridades y planes a corto plazo) y el Estado (política meritocrática). De las respuestas obtenidas, los trabajadores, en su mayoría, mostraron desconocimiento voluntario del tema y de las metodologías respecto a la ley de servicio civil, emitidas por la autoridad de servicio civil, desinterés, temor al despido y fuerte oposición a la aplicación de la norma, debido a la percepción que tienen los trabajadores y los sindicatos respecto a la ley, que está diseñada para perjudicarlos, dado que promueve las evaluaciones constantes y suponen que conllevará a despidos laborales como en los años 90'. Esto se puede apreciar en la RTC respecto al expediente N°025-2013-PI/TC y otros, en el que más de cinco mil ciudadanos representados por los colegios de abogados de Tacna y, de Junín interpusieron el año 2013 una demanda de constitucionalidad sobre la Ley de Servicio civil, alegando la violación de varios derechos constitucionales.

En relación a este tema Torres (2016) en el estudio de los factores del avance limitado de esta política en 19 ministerios (sedes centrales), menciona muy someramente el poder de influencia de los sindicatos en asuntos vinculados al tránsito de los mismos, apreciándose que en la ciudad de Lima existen otras causas que tiene mayor injerencia en el lento avance, es decir, son realidades e idiosincrasias diferentes las que se presentan en provincias que en la capital. Situación que se debió tomar en cuenta en la agendación y diseño de la política meritocrática, emitirlas de acuerdo a las distintas realidades del país, de tal manera que no se conviertan en políticas de “escritorio”.

Vásquez (2018) coincide con los reclamos y temores de los sindicatos pues manifiesta que la LSC tiene aspectos positivos, pero también negativos que no permite la negociación colectiva en materia salarial entre el empleador y los sindicatos y, que los despidos están sujetos a evaluaciones las que por lo general se prestan a manejos políticos y, partidarios, lo que genera reacciones negativas de los trabajadores y, es urgente buscar una solución.

La lógica principal de la LSC en México tal como lo plantea Arellano (2013) es que los colaboradores públicos son individuos posicionados cuyos deseos son hacer una carrera en el sector público y, cuya intención de la ley es evitar la creación de un grupo que sea capaz de levantarse como un sindicato o algo parecido, siendo contradictorio pues un servicio civil busca controlar que los políticos electos y, designados no influyan excesivamente sobre el servicio, sin embargo, el servicio civil mexicano es organizado y supervisado por políticos designados, lo que le resta objetividad; por ello, el autor concluye que la burocracia profesional es individualista y que se debe formar un espíritu de cuerpo que contribuya a reducir el riesgo de acciones irregulares o sistema de botín.

Respecto al temor de los trabajadores a concursar con otros profesionales mejor preparados, Bohórquez (2015) ratifica que ante la diversificación de demandas sociales, la profesionalización y, capacitación de los servidores no es solo sobre el conocimiento técnico, jurídico o de una actividad, sino articular coherentemente dicho conocimiento con ciertas habilidades que le permita desempeñarse en áreas multidisciplinarias y, lo más importante interactuar cooperativamente con la ciudadanía; orientados al cumplimiento de los objetivos del Estado y, la capacidad de gestión y, respuesta de sus agentes.

Falta de presupuesto del Tesoro Público

Siendo la causa principal del escaso avance, la resistencia de los trabajadores; la siguiente causa es la falta de presupuesto y financiamiento para implementación de la reforma, señalan que es una ley que no cuenta con presupuesto para cumplirla y que la ley no es clara respecto a los incentivos económicos que se asignará a los trabajadores. La Reforma de modernización ha dejado en claro que ésta política no generará recursos adicionales al TP, por lo que la DGPP no asignará recursos para el pago de los servidores de este régimen.

Por ello, la presente investigación discrepa con lo manifestado por Torres (2016) cuando señala que se espera que la DGPP del MEF transite de urgencia y, pueda empezar a financiar a las entidades que también lo hagan; salvo que la política sea modificada ante la inconsistencia de la ley por falta de recursos; pues así como está planteada se contrapone con el pilar central de modernización denominado “Políticas pública, planes estratégicos y operativos”, donde la asignación de recursos económicos es uno de sus elementos más importantes.

Coincidimos con Stoner (como se citó en Montaña 2017) que considera que la planificación es el proceso de establecer metas y, elegir recursos para alcanzar dichas metas. Es trazar un plan, es decir encontrar los medios y, ordenarlos para obtener un fin, para encaminarlo hacia la acción. Ese plan tiene como elementos los objetivos, las estrategias a desarrollar y, los recursos necesarios.

La falta de presupuesto a destinar a la meritocracia que ocurre en Perú, también sucede en Colombia, así se aprecia de la investigación realizada por Bohórquez (2015) quien en su estudio analiza los factores, causas y, consecuencias de la meritocracia y determina que la mayor dificultad está dada por las limitaciones de carácter presupuestal, lo que ha generado retrasos en los cronogramas establecidos y, constantes cambios en la legislación.

Debido a esta falencia de la ley, es necesario que las entidades busquen nuevas actividades comerciales o de negocios que generen recursos económicos, brindándolas con calidad, que satisfagan las necesidades y, demandas de terceros, que estén dispuestos a pagar por un buen servicio. Para ello, se debe flexibilizar dichas actividades, tal como se ha diseñado en el D. Leg N°1411 que establece un nuevo funcionamiento de las Beneficencias orientándolas hacia la generación de sus propios recursos y dejándolas fuera de la aplicación de la ley de contrataciones del estado, a fin de acomodar la contratación de bienes y servicios que se requieran para dicha actividad. Flexibilidad que los servidores y un sindicato meritocrático deben estar atentos para que no se preste a actos irregulares en salvaguarda de los recursos de la entidad.

Para brindar estos servicios de calidad, el Ciclo de Deming (PHVA), de la Mejora Continua; estrategias del sector privado que el Estado promueve se apliquen en el sector público; contiene lineamientos para obtener mayores ingresos. Según Deming (como se citó en Montaña 2017) la calidad se traduce en cubrir necesidades futuras de los usuarios a través de un producto o servicio, diseñado para dar satisfacción a un precio que el cliente pagará.

Igualmente, a falta de recursos económicos, Osborne y Gaebler (como se citó en Alva et al. 2018), explican que el gobierno con la NGP debe ser de corte empresarial, orientado a obtener recursos y no solamente a gastar; lograr ganancias a través de la imposición de

un costo a los usuarios para tener acceso a ciertos servicios por ejemplo: puertos deportivos, campos de golf, canchas de tenis, etc. Un avance es la incorporación de gerentes al sector gubernamental y flexibilidad en la administración

Cambios constantes de titulares (amenazas) que conlleva a rotaciones continuas de integrantes de la comisión de tránsito (debilidades) y falta de planificación estratégica (en contradicción con otra política de modernización).

Otras de las causas que se perciben como amenaza es el cambio constante de titulares y como debilidades en la implementación de la ley, las rotaciones continuas de los integrantes de la comisión de tránsito que llevan a cabo el proceso. Lo mismo ha concluido Torres (2016) en su estudio sobre 19 ministerios en el que se percibe como factor limitante los cambios de gestión. En la entidad materia del presente estudio, las designaciones de los titulares se encontraron (hasta abril 2019) a cargo del MIMP, son periodos cortos, que impide la planificación, representado un riesgo para el planeamiento estratégico de la entidad, planificación que proclama la reforma.

Dichos cambios además, conllevan a que las gestiones entrantes que tienen otras visiones, objetivos y prioridades diferentes a la gestión saliente, no continúen con las actividades, programas o proyectos que realizaron las autoridades anteriores y se ejecuten otros no programados, que no se encuentran en sus planes operativos institucionales, ni en sus presupuestos aprobados, lo que no es concordante con una de las sustentaciones centrales de la reforma de modernización del estado llamado “Políticas públicas, planes estratégicos y Operativos Planificación” ni del eje transversal: “Articulación Interinstitucional”.

Falta de articulación interinstitucional

Se denota desinterés o falta de atención de parte de los órganos rectores como MIMP y SERVIR al haberles la Beneficencia solicitado opinión respecto al inicio del tránsito en dicha entidad y no haber obtenido respuesta. Algunos de los entrevistados opinaron que se debe al centralismo en la capital y, falta de articulación institucional, a que se refiere uno de los fundamentos transversales de la reforma de modernización. Lo que se condice al apreciar el POI y PIA de la Beneficencia de Piura y el PESEM, POI y PIA del MIMP de los años 2013 al 2019 (la normativa meritocrática se inició en el año 2013) que no se encuentra dentro de sus objetivos la implementación de la meritocracia. Siendo el MIMP el órgano rector de Beneficencias sus documentos de gestión y objetivos deberían estar articulados con las políticas de gobierno y con los objetivos de las Beneficencias (articulación vertical).

Como señala la Ley N°27658 (2002) Un estado unitario y descentralizado necesita articular y, alinear la acción de sus diferentes niveles de gobierno y, el gran número de entidades que los componen, así asegurar el logro de objetivos y, metas de la calidad del servicio al ciudadano.

Influencia política y amical

De las respuestas obtenidas, se aprecia que en algún momento se designó a un integrante de la comisión de tránsito y jefe de Planificación y Presupuesto a personal sin vínculo laboral (locador de servicios) por ser de “confianza” del titular, es decir, por influencia política y amical, que no contaba con conocimientos técnicos ni interés en el tema, lo que coincide con lo estudiado por Arámbula (2015) quien en su investigación concluyó que la meritocracia en Chile ha dado lugar a la politización, en las decisiones de reclutamiento, rotación y, retención de altos directivos público, donde el principio de mérito ha perdido cierta efectividad.

Algo similar ocurre en Colombia, como lo manifiesta Izaga (2014) quién señala que en dicho país hay una brecha de implementación de esta ley debido en gran parte a intereses creados por influencias políticas y amicales, los que se resistirían al cambio meritocrático. Existen grupos interesados en que el desorden continúe para designar en cargos públicos en intercambio de favores políticos. Esto lo menciona como una de las disfuncionalidades del servicio civil en dicho país, lo que se asemeja a nuestro país.

Igualmente, Albornoz (2002) analiza los vértices de la meritocracia en Venezuela hace una diferenciación entre una sociedad meritocracia y una sociedad tradicional (con base en valores como la lealtad). Afirma que la amistad influye en el ascenso de las personas y que su país existe una “bolsa meritocracia”, cerrada que impiden el desarrollo de la meritocracia.

De Saint Martín (2007) en el estudio de la meritocracia en Francia hace mención a la cooptación (designación de las vacantes mediante el voto de los que integran la organización) y concluye que los alumnos que provienen de medios privilegiados y que realizaron funciones de responsabilidad en su escuela, o en el consejo de alumnos o incluso en las empresas juveniles, que organizan fiestas o eventos para establecer redes, están mejor preparados para convertirse en empresarios requeridos por las compañías, que los alumnos de esas mismas escuelas provenientes de clases populares, que participaron poco en esas asociaciones. Los alumnos de las mejores escuelas o universidades aprenden a cooptarse de múltiples formas, por ello, la selección profesional, es menos meritocrática de lo que dice la norma.

Izaga (2014) plantea como una de las disfuncionalidades del Servicio civil en Colombia, que flexibilizar el empleo público va a significar en muchos casos simplemente volver a ampliar los cargos disponibles para asignación clientelista y dejar a los partidos y grupos políticos la discreción de usarlos para premiar a sus colaboradores, dado que la cultura de la meritocracia nunca arraigó lo suficiente ni permeó toda la estructura del Estado, a diferencia de los países Anglosajones y de Europa continental.

Normativa, metodologías cambiantes, complejas y contradictorias

En el análisis situacional de la entidad, también se aprecia que la reforma se caracteriza por los cambios constantes de las políticas (modificación de normas). Mientras la política de meritocracia de la Ley N°30057 señala que los regímenes del sector público a transitar, entre otros, son los del D. Leg 276; el D. Leg 1411 (que establece cambios en el funcionamiento de las 102 Beneficencias a nivel nacional), señala que los servidores que se encuentran bajo el Régimen del D. Leg 276 ya no pertenecen al sector público, pero que seguirán bajo dicho Régimen; lo que significa una contradicción entre las política meritocrática y la política sobre funcionamiento de beneficencias, que no concuerdan con los objetivos de la Reforma de Modernización y generan un desorden y confusión en la administración. Además sería inconstitucional si se declarara la no aplicación de la meritocracia a los servidores de las Beneficencias, que se encuentran bajo el D. Leg 276;

más aún cuando la ley no es retroactiva, pues el D. Leg 1411 entró en vigencia en mayo 2019 mientras que la Ley 30057 en julio 2013, figurando en la página de SERVIR, la Beneficencia de Piura y la de Tacna, en la primera etapa de Inicio al proceso de tránsito. Las constantes modificaciones en la normativa y en las metodologías que son un obstáculo en esta política, también ha sido analizadas por Torres (2016) quien hizo un recuento de dichas modificaciones desde sus inicios a la fecha y determinó como uno de los factores del escaso avance en 19 ministerios del Perú.

La percepción de algunos trabajadores es que las metodologías son complejas, lo que va unido a la falta de conocimiento técnico del personal, que tal como lo señala Torres (2016) en los ministerios hubo que contratar consultores para que elaboren los perfiles de puestos y procesos. No todas las entidades (entre otras, las Beneficencias) cuentan con presupuesto y financiamiento, lo que las coloca en desventaja ante la ley. Cabe mencionar que la norma dispone que dichos documentos de gestión deben ser elaborados por los colaboradores de cada entidad que conocen la realidad, por lo que el presente estudio no está de acuerdo con las contrataciones a terceros como consultores y ejecutores, como lo vienen haciendo los ministerios en Lima, entidades que además cuentan con el asesoramiento constante de SERVIR, dada su ubicación cercana.

Percepción de los trabajadores que la entidad cuenta con personal calificado

Sobre los concursos bajo el Nuevo Régimen existe la percepción de algunos trabajadores que se debe reubicar al personal existente de acuerdo a sus capacidades y estudios, manifiestan que hay personal competente, lo que fundamenta su resistencia a la meritocracia; además están de acuerdo por la mejora en los procesos. Percepción que concuerda con las conclusiones a las que arribó Colqui y Mauricio (2018) en su estudio sobre el servicio civil en la municipalidad distrital de Yanacancha, que señala: 1) El 50% está de acuerdo que los funcionarios proponen iniciativas y, motivan a cumplirlas a fin de mejorar la gestión, 2) 37.3% está de acuerdo y, que existe compromiso de gestión mediante el servicio civil y, 3) 33% que existe un buen desempeño laboral de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Según Esparch (2012) la “ventana de oportunidades” para solucionar diversos problemas de recursos humanos, se cerró con riesgos de muchas variables fuera de control, habiéndose diseñado y, aceptado la ley de servicio civil. Variables que en la fase ejecutora se viene presentando como inconvenientes que limitan su ejecución. En el presente estudio se ha determinado las causas o problemas que limitan la aplicabilidad de la ley de servicio civil en la Beneficencia de Piura, que es necesario se conozcan, en las fases de hacer y valorar (control) en la que se encuentra esta política, en busca que el Estado tome las medidas correctivas y de la mejora continua que proclama esta reforma de modernización, diseñada en base al Planeamiento Estratégico, conforme el Ciclo PHVA o Círculo de la Mejora Continua y son:

1. Respecto al conflicto de intereses, oposición y temor de los sindicatos a la meritocracia, siempre ha existido el temor a las evaluaciones. En el Gobierno de Fujimori, años 90’, se evaluó y ceso a colaboradores del sector público del D. Leg N°276, lo que generó la desconfianza de los servidores que, sumado al desconocimiento de la norma, que si bien la obligación de la entidad es de transitar a la nueva ley para dar oportunidad a los que deseen acogerse; es de carácter voluntario participar en los concursos públicos de selección para pertenecer al nuevo régimen. Los que no deseen el cambio de régimen, permanecerán en los Regímenes del D. Leg N°276 y N°728. La reforma de modernización del Estado se diseñó debido a diversos problemas existentes a esa fecha, como: Ineficacia de los procesos que no agregan valor y, ajeno a la obtención de resultados eficaces hacia la ciudadanía e inadecuada política y, gestión de recursos humanos (captación y selección sin concurso, escasa capacitación, etc.).

Actualmente se encuentra vigente el D. Leg N°276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa que incluye los ascensos como una motivación al trabajador, sin embargo, estos no se dan en la realidad y no está relacionado con la mejora de los procesos. Al no transitar al nuevo régimen, persisten los problemas mencionados que fundamentaron la política de modernización. Los sindicatos y trabajadores se resisten a la implementación de la meritocracia, existe un desconocimiento voluntario de la norma; mientras que las autoridades persiguen otros objetivos a corto plazo, otras prioridades diferentes a la meritocracia; y, el Estado a pesar de haber diseñado la

norma no hace un adecuado seguimiento, ni se plantea acciones de mejora o ajuste a la norma.

De no implementarse la meritocracia (con ética), al no haber mejora en los procesos ni en los puestos, no se podrá cumplir los objetivos orientados al ciudadano (atención con calidad y eficiencia) ni el incentivo al trabajador que se proclama en la ley. Por ende, persistirán las influencias políticas o pago de favores, acompañada del sistema de botín y actos de corrupción de parte de grupos de poder, en perjuicio del país.

2. En relación con la falta de presupuesto del Tesoro Público para la ejecución de la meritocracia, desde hace muchos los limitados recursos han sido una debilidad en las políticas públicas. La ley de modernización (2002) y por ende la política meritocrática ha sido clara en el sentido que no se asignará recursos económicos para el pago de los servidores del nuevo régimen.

Actualmente algunas entidades que cuentan con recursos económicos como los 19 ministerios (sede central en Lima) vienen contratando empresas consultoras para que elaboren el Mapeo de procesos y de Puestos, aun cuando los encargados de dichas tareas deberían ser los trabajadores de cada entidad, que conocen su realidad; y dichos ministerios tienen expectativas que al transitar al ente rector del Sistema de Presupuesto Público del MEF, se les asigne un presupuesto a todas las entidades que también transiten. Mientras que otras entidades, como las Beneficencias no cuentan con presupuesto para dichas contrataciones de consultorías, encontrándose en desventaja.

De persistir esta falencia y de no tomarse medidas para obtener recursos a través de otras actividades para la implementación de la meritocracia:

- Afectará a las beneficencias pues de no contar con personal meritocrático motivado (con conocimientos técnicos, experiencia y sobretodo valores), no se podrá captar recursos propios para el financiamiento del nuevo régimen.
- Afectará a los pocos trabajadores que desean transitar y a las nuevas generaciones que se vienen preparando para asumir retos, como salvaguardar los recursos públicos, quienes encontrarán los mismos problemas de estructuras disfuncionales, gerencia de recursos humanos inadecuados y, procesos engorrosos. En el supuesto que todas las entidades transiten al nuevo régimen, no

habrá dinero para el pago de los incentivos proclamados en la ley. Beneficios remunerativos que la norma no ha especificado, por lo que existe cierta incertidumbre entre los trabajadores.

Todo Plan debe contar con un Presupuesto, pues la falta de asignación de dinero no permite el logro de los objetivos programados, en eso consiste el planeamiento estratégico que promulga el Gobierno.

- Afectará a la ciudadanía ya que no recibirá servicios, programas y obras de calidad. Los presupuestos de gastos de dichos servicios, programas y obras no se ejecutarán o se realizarán con muchos inconvenientes (por desconocimiento técnico e intereses particulares de grupo de poder, como procesos de selección mal llevados); aun cuando cuenten con el financiamiento.
 - Afectará al país pues se retrasará el proceso de modernización, así como los objetivos de Gobierno como su afiliación a la OCDE. Al no ejecutarse la meritocracia como factor de reducción de la corrupción, la satisfacción de las demandas ciudadanas no será efectiva, perjudicará la eficiencia en el diseño de políticas públicas y el crecimiento económico de los países.
 - Afectará a la sociedad, al incrementarse la corrupción (que va en vertiginoso aumento por la falta de valores y ética), al no existir un equipo éticamente meritocrático que haga frente a un sistema de botín. La corrupción disminuye los niveles de desarrollo humano, la legitimidad democrática, aumenta la injusticia social (desigualdad y pobreza), la desconfianza de la ciudadanía en relación a las entidades públicas, el poder autoritario, la arbitrariedad y violación de los derechos humanos. La corrupción no es sólo un problema de moralidad sino de gobernanza.
3. Sobre la falta de articulación interinstitucional y los cambios constantes de gestión (titulares) que generan rotaciones de los integrantes de la comisión de tránsito, como limitante de la meritocracia y del Planeamiento Estratégico; la reforma de modernización en el Perú se diseñó en el año 2002 debido, entre otros, a la existencia de cimientos organizacionales con una visión vertical, organizaciones incompetentes, inconvenientes para diseñar buenos planes que se integren con su presupuesto, falta de sistema y métodos de gestión de la información y el conocimiento, carencia en infraestructura, equipamiento, y logística de las entidades, ineficacias de los procesos que no agregan valor.

Se intenta dar solución a dichos problemas a través de la política o reforma de modernización del estado (con sus cinco pilares centrales y tres ejes transversales). Una de sus bases es el servicio civil meritocrático, que debe ir acompañado del pilar “Políticas públicas, planes estratégicos y operativos” y “Articulación interinstitucional”, lo que ocurre, pues desde la dación de la ley, no se ha asignado a dichas políticas un presupuesto del Tesoro Público, denotando falta de articulación entre SERVIR y el ente rector del Presupuesto Público. En la ejecución de la meritocracia, tampoco se viene articulando los objetivos del Gobierno Nacional (PEDN), con los objetivos regionales, ni locales, ni a nivel institucional. Los PESEM del MIMP no han incorporado el objetivo meritocrático. Tampoco en el POI y PIA de la Beneficencia de Piura existen metas sobre este nuevo régimen, es decir, no existe articulación de objetivos entre instituciones ni a niveles de gobierno. Sumado a que existe una inestabilidad en el sistema de personal y en la comisión de tránsito de las entidades ya que los jefes de Personal y de Planificación y presupuesto, son rotados constantemente para ser reemplazados por personal de “confianza”.

De no incorporarse los objetivos meritocráticos institucionales en sus documentos de gestión de las Beneficencias, como PEI, POI y PIA, es decir de no articularse con los objetivos locales y nacionales, cada gestión y entidad actuará bajo sus propias prioridades, obedeciendo a intereses particulares, sin la planificación estratégica que promueve el Estado y como consecuencia no será posible la meritocracia, ni la modernización en el Perú, persistiendo los problemas que motivaron estas reformas, afectando a la sociedad.

4. En relación a la influencia política y amical, podemos concluir que por costumbre e idiosincrasia siempre ha existido en el Perú el nepotismo, favoritismos, influencia política y de amistad en la designación de funcionarios en los cargos públicos.

A pesar de estar prohibidos la contratación de familiares (nepotismo) y el tráfico de influencias, aún persiste este tema, así como la intermediación política y por amistad. Existe una Ley del Código de ética con prohibiciones relacionadas al conflicto de intereses (pecuniarios o no pecuniarios) a fin de evitar la injerencia política, sin embargo, estas normas no se cumplen, en parte por ser complejas, inentendibles y sobretudo desconocidas (falta difusión).

De persistir la influencia por intereses políticos, personales y particulares en los concursos de selección en la aplicación de la meritocracia, conllevará a desmotivación del personal que tenga expectativas y se preparen para postular, al competir en desventaja, asumiendo dichos cargos personal no calificado, persistiendo los problemas que se desean solucionar con la ley de SERVIR, por lo tanto no será efectiva la reforma, en perjuicio de la ciudadanía, de los trabajadores y del Estado (deterioro en la gobernabilidad, democracia y credibilidad) y su desarrollo económico, que ha mejorado en los últimos años.

5. De la percepción en cuanto a la normativa, metodologías cambiantes, complejas y contradictorias, desde el año 2013 a la fecha se han emitido 24 normas y directivas relacionadas con la implementación de la ley de servicio civil (Anexo 7), razón por la cual el servidor las ha percibido como muy cambiantes, además de complejas, lo que dificulta su ejecución.

En las condiciones actuales se puede inferir que ni el personal, ni los integrantes de la Comisión de Tránsito cuentan con las capacitaciones de los entes rectores para la aplicación de dichas directivas tan cambiantes, por lo que, ante la falta de conocimiento técnico para la aplicación de la ley, no será posible el tránsito o éste será muy lento, persistiendo los problemas que se busca resolver con la meritocracia, en perjuicio de la sociedad.

La Normativa, metodologías son cambiantes, complejas y contradictorias. La Ley Servir N°30057 (julio 2013) y demás normativas establece que transitarán a dicho régimen, entre otros, el personal bajo el D. Leg N°276, D. Leg N°728 y, el D. Leg N°1411 sobre funcionamiento de Beneficencias, señala que los trabajadores que están bajo el Régimen N°276 permanecerán en el mismo, sin embargo, a partir de mayo 2019 ya no son consideradas entidades públicas. Las leyes no son retroactivas, además existe igualdad ante la ley y la norma estipula que a partir de enero 2018 todas las entidades que no hayan transitado pasarán automáticamente a dicho régimen, por lo que la Autoridad de servicio civil deberá emitir la Resolución de inicio al proceso de estas entidades.

Existen dos tipos de aplicación al nuevo régimen: 1) cuando la entidad pase al nuevo régimen, los nuevos trabajadores que ingresen lo harán directamente a este régimen, ya no bajo el D. Leg 276, ni 728, 2) los trabajadores podrán transitar voluntariamente,

si así lo decidieran (carácter voluntario de la ley). De no transitar la entidad al servicio civil, las nuevas generaciones no podrán ser meritocráticas, permanecerán en el D.Leg 276 y 728, sin motivaciones, con los problemas que conllevan estos regímenes, y que afectan a la ciudadanía y al país.

VI. RECOMENDACIONES

A las autoridades y personal de la Beneficencia de Piura:

- a) Respecto al conflicto de intereses, resistencia de los trabajadores a la meritocracia y desconocimiento de la norma:
- Que se desarrollen talleres de capacitación y coordinaciones constantes con los sindicatos a fin que se conozcan las ventajas y el carácter voluntario de la ley, que no se recortarán sus derechos laborales ni sindicales, que si bien el ingreso al nuevo régimen es por concurso en forma individual, deberá existir un espíritu de cuerpo. Que mejor que un sindicato meritocrático para sacar adelante a la entidad, minimizar los riesgos de corrupción y no dejar a la administración en manos de grupos de poder que manipulen los recursos del estado para sus propios intereses económicos o políticos. La comunicación es un factor importante para reducir los efectos negativos ante conflictos de intereses (que siempre existirán en toda organización).
 - En la comunicación, capacitación y sensibilización, se debe recoger la casuística, e inconvenientes que se viene presentando en la administración pública, para discutir el planeamiento estratégico alineado con las Políticas de Planeamiento estratégico y articulación interinstitucional, así como temas de ética e integridad que contribuyan al desarrollo de la entidad. Las capacitaciones se orienten por grupos: 1) a los funcionarios con poder de decisión para que conozcan la importancia de la implementación, 2) a la comisión de tránsito sobre los procesos y acciones que debe realizar, 3) a los trabajadores para que conozcan las ventajas y desventaja de la ley, 4) a todo el personal en temas de ética (sin ética la meritocracia no será efectiva). Para determinar las necesidades de capacitación se puede utilizar encuestas que orienten las capacitaciones y de esa manera reducir costos.
- b) Respecto al cambio constante de jefes de área:
- El titular de la Beneficencia de Piura designe como como jefes de Planificación y de Personal (que son integrantes de la Comisión de Tránsito que tendrá a cargo el proceso de implementación) a personal nombrado de carrera, para que ante nuevas designaciones de autoridades no sean removidos

del cargo y haya cierta continuidad en el largo plazo, que permita proseguir con el proceso.

c) Respecto a la falta de recursos del Tesoro Público-Estado:

- Es necesario que la entidad realice actividades comerciales o de negocios, servicios a brindar a la colectividad, satisfaciendo la demanda no cubierta por el sector privado, como la construcción de canchas deportivas, alquiler de inmuebles a terceros orientados al comercio o industria, entre otros. Para que el equipo de colaboradores participe en el cumplimiento de estas metas, es necesario esté concientizado y conozca las bondades de la meritocracia a que nos referimos en la recomendación anterior. El desarrollo de dicha actividad comercial debe tener cierta flexibilidad, como la que ha dado el D. Leg N° 1411 al dejar a las 102 Beneficencias al margen de aplicación de la Ley de Contrataciones.
- La satisfacción y fidelización al cliente está en función de la calidad del producto que se brinde en la actividad comercial, para ello se aplique los lineamientos del Ciclo de Deming y la Planificación Estratégica (Planificar-Hacer-Valorar, controlar, monitorear -Ajustar o medidas correctivas) en busca de la mejora continua del bien o servicio a brindar, que genere recursos propios a la entidad.

A las autoridades con poder de decisión: MIMP, Municipalidad Provincial de Piura y Gobierno Regional Piura

a) Respecto a los cambios constantes de titulares:

- Las autoridades que tienen el poder de decisión en las designaciones de los titulares y miembros del Directorio de las Beneficencias (Ministerio de la Mujer, Gobierno Regional Piura y Municipalidad Provincial de Piura), comprendan que el Estado requiere a través de la modernización del estado, aplicar estrategias y políticas del sector privado, como el Planeamiento estratégico, por lo que es necesario cierta permanencia en el cargo de los titulares y de la comisión que debe llevar a cabo el proceso, lo que les permitirá programar objetivos, relacionados a la meritocracia.

b) Respecto a la normativa y metodología cambiante compleja y contradictoria:

- Es necesario que el Ministerio de la Mujer y la Autoridad de Servicio Civil tomen acciones, para el inicio del proceso y se emita la resolución, puesto que las Beneficencias, en su mayoría no han iniciado dicho proceso y otras muestran un lento avance, como la Beneficencias de Piura y de Tacna (Anexo 8). Pues los trabajadores de estas entidades pertenecen al D.Leg 276, son servidores civiles de carrera y la entidad ya cuenta con flexibilidad para realizar actividad comercial y generar sus propios ingresos que le permita financiar la meritocracia que redundará en beneficio de las personas en estado de vulnerabilidad y población objetivo de las 102 beneficencias a nivel nacional.
- Conforme a lo normado las entidades que al cierre del año 2017 no hayan iniciado el proceso de tránsito según Ley, debían ser integradas para el nuevo régimen directamente a partir del 1 de enero 2018, por lo que el Órgano Rector debe emitir la resolución de inicio que incorpore a la Beneficencia de Piura, formalmente al proceso. Considerar en la toma de decisión que, ninguna normativa, como el D.Leg 1411, es retroactiva. Al transitar la entidad, las nuevas generaciones podrán laborar bajo este nuevo régimen con las ventajas vistas para el trabajador, la sociedad y el país.
- Se requiere que SERVIR especifique el monto de los incentivos que proclama la meritocracia, pues es un vacío de la norma.

A la PCM y al Órgano Rector de recursos humanos:

- a) Respecto a la falta de articulación interinstitucional:
 - Conforme a lo normado, la PCM es el encargado del seguimiento del proceso de ejecución de la LSC y SERVIR presentará cada seis meses el avance de la reforma al Consejo de Ministros. Dicho monitorio, supervisión, control y evaluación debe ser efectivo e integral en la aplicación de la política de Reforma modernista del Estado, en cada uno de sus pilares y ejes transversales, como “Servicio Civil meritocrático”, “Políticas públicas, planes estratégicos y operativos” y “Articulación interinstitucional”, identificando en todos sus niveles, los hechos que han generado las desviaciones entre lo ejecutado y lo

planificado, a fin de tomar las medidas correctivas o ajustes de la norma y lograr la mejora continua en un proceso de retroalimentación. Se debe considerar que la realidad, idiosincrasia, recursos económicos y comportamientos, son diferentes en cada lugar del país, por ello, evitar diseñar políticas de “escritorios”.

b) Respecto a la influencia política y amical:

- Como está planteada la norma serán los funcionarios de cada entidad, quienes lleven a cabo las evaluaciones a través de concursos de selección, donde habrá mucha subjetividad y posible influencia política y por amistad, conforme concluyen varios estudios realizados sobre este tema. Por ello, sería recomendable la evaluación y modificación en la norma a fin que los concursos públicos sean llevados a cabo por SERVIR en convenio con universidades para minimizar la influencia política y amical.
- Ante el conflicto de intereses, se revise la ley sobre el Nepotismo, declaraciones juradas de no tener impedimento para contratar con el estado y principalmente la Ley de Código de ética, ya que son muy complejas, poco entendibles y carecen de difusión; los servidores quienes deben aplicarla, no la conocen. Una meritocracia sin ética y sin integridad no cumplirá los objetivos que persigue la reforma.

A los investigadores en el tema:

- Contribuyan en teorías y nuevos aportes para que el Estado tome en cuenta en la agendación y diseño de las políticas públicas, las causas o problemas que limitan la implementación de dichas políticas, ya que cada ciudad tiene su propia idiosincrasia y factores obstruccionistas. Sólo cuando se identifican las causas de las desviaciones entre lo ejecutado y lo planificado, es que se pueden tomar las medidas correctivas y retroalimentar los procesos, para lograr la calidad. De esa manera cumplir con la responsabilidad social de contribuir para que la nueva generación que incursione en entidades del sector público, se sienta incentivada por la meritocracia con ética, cuya aplicación reducirá el riesgo de corrupción que va en vertiginoso aumento.

REFERENCIAS

- Albornoz, O. (2002). Los vértices de la meritocracia. *Utopía y praxis latinoamericana*, 7, 121-124. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articuloBasic.oa?id=27901709>.
- Alva Mendoza, J., Arriola Laura, G., & Ramos Coronado, V. (2018). Entre el entusiasmo y la indiferencia. Expectativas y acciones de la baja y mediana burocracia frente a la Reforma del Servicio Civil en dos ministerios peruanos. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 17,90-118. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/politai.201802.003>.
- Arámbula Quiñones, H. R. (2015). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el sector público. Un estudio de caso: la experiencia del sistema de alta dirección pública en Chile. (Tesis conducente al grado de doctor)*. Barcelona: Universidad Ramon Llull.
- Arellano Gault, D. (2013). ¿Burocracia profesional individualista o espíritu de cuerpo? Las contrataciones del servicio civil mexicano. *Revista de investigación social: Andamios*, 10, 13-37. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62828836002>.
- Arellano, D., & Cabrero, E. (2005). La nueva gestión pública y su teoría de la organización: ¿son argumentos antiliberales? Justicia y equidad en el debate organizacional público . *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Gestión y política pública*, 3, 599-618. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13314307>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2015). *Marco conceptual del grupo de directivos públicos del servicio civil peruano. Documento de trabajo N°1-2015*. Lima.
- Benites Alvarado, A., & Hurtado Paz, F. (2018). Mirando mas allá de lo técnico: La importancia del factor político en el desarrollo de la políticas públicas en el Perú 2013-2016. *Politai: Revista de ciencia política*, 17,40-89.Obtenido de <https://doi.org/10.18800/politai.201802.002>.
- Bohórquez Méndez, M. Á. (2015). *La implementación de la meritocracia en Colombia. (Tesis conducente a obtener el grado de doctor en ciencias políticas)*. Madrid: Universidad Complutense.

- Cantoral Licla, E. A. (2018). *Competencias del gerente público y clima organizacional en las UGELs de Lima metropolitana. (Tesis conducente al grado de magister en gestión pública)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutierrez, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (2007). Capital Humano, una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuaderno de investigación*, 56,12-40. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>.
- Colqui Callupe, K. V., & Mauricio Monago, E. A. (2018). *El servicio civil e incidencia en la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2017. (Tesis conducente al grado de licenciada en administración)*. Cerro de Pasco. Universidad Daniel Alcides Carrión.
- Congreso de la República. (2002). *Ley 27658, Ley de modernización del estado*. Lima.
- Córdova Elías, S. (2017). *Gestión del talento humano y competencias laborales en la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad de San Juan de Lurigancho 2016. (Tesis conducente al grado de magister en gestión pública)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Corrales Angulo, A. (2018). *Mas meritocracia en la administración pública. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-mas-meritocracia-la-direccion-publica-68192.aspx>*. Lima.
- De Saint Martín, M. (2007). ¿Meritocracia o cooptación? La formación de élites en Francia. *Revista de investigación educativa CPU-e*, 5, 1-11. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283121712004>.
- De Sousa, L. (octubre de 2018). *La ética como un imperativo para la democracia. En Autoridad de Servicio Civil (SERVIR), Políticas de integridad en latinoamérica: límites y posibilidades desde el servicio civil*. Simposio llevado a cabo en Lima, Perú.
- Esparch Fernández, N. (2012). Ventanas de oportunidad: el caso de la reforma del servicio civil. *Avances de investigación 3 GRADE-Grupo de análisis para el desarrollo*, 3,1-42. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/publicaciones/1076-ventanas-de-oportunidad-el-caso-de-la-reforma-del-servicio-civil/>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2017). *Metodología de la investigación*. Cartagena: Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Izaga E, C. (2014). Disfuncionalidades del servicio civil en Colombia. *Revista Reflexión política*, 16, 6-19. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11032880002>.
- Jiménez B., W. G. (2012). Teoría y práctica del sistema de mérito a través de las reformas del Estado en Colombia. *Sistema de Información Científica. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.*, 14,144-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/110/11025028011-/0124>.
- Julca Roncal, O. (2016). *Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la municipalidad de Cajabamba, año 2016. (Tesis conducente al grado de licenciado en administración)*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Krause Jacob, M. (1994). Aspectos de Consenso en Metodología Cualitativa. Ponencia en el Seminario: "Métodos de Investigación en Humanidades". Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Martínez Miguélez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México. Obtenido de http://www.academia.edu/298118500/Ciencia_y_Arte_en_La_Metodologia_Cualitativa_Martinez_Miguel_PDF.
- Martínez Vilchis, J. (2005). Nueva Gerencia Pública: Análisis comparativo de la administración estatal en Mexico. *Convergencia*, 12,13-49. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10503901>.
- Melgarejo, L. J. (2012). Eficacia del presupuesto por resultados en el marco de la planificación estratégica multianual. *Quipukamayoc. Revista de la Facultad de ciencias contables. Universidad Nacioanl Mayor de San Marcos*, 20,65-74. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/4428/3517>.
- Montaño Farfán, A. J. (2017). *Análisis de la implementación del ciclo PHVA par el aseguramiento de la calidad del servicio en el área at your service en la*

- actualidad año, año 2017. (Tesis conducente al grado de licenciado en turismo y hotelería). Universidad San Martín de Porras. Lima.*
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *D.S.N°004-2013-PCM Aprueba plan nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. Lima.
- Presidencia del consejo de ministros. (2017). *Decreto Supremo N°092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de integridad y lucha contra la corrupción*. Lima.
- Roldan Paredes, J. (2017). *Implementación del ciclo de Deming para incrementar la productividad en el área de desarrollo económico local de la Municipalidad de Carabayllo, Lima 2017. (Tesis conducente al título de ingeniero industrial)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Roseth, B., Reyes, A., & Santiso, C. (2018). *El fin del trámite eterno. Ciudadanos, burocracia y gobierno digital*. Obtenido de <https://publicaciones.iadb.org/es/el-fin-del-tramite-eterno-ciudadanos-burocracia-y-gobierno-digital>. . América Latina y el Caribe.
- SERVIR. (2017). *RPE N°034-2017-SERVIR/PE Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057*. Lima.
- SERVIR. (2019). *Servidores civiles según rango de edad, sexo. Brecha de ingresos laborales en el sector público*. Obtenido de <http://storage.servir.gob.pe/.../datos-informe-mujer-servicio-civil-peruano-2019.xlsx>.
- Sociedad de Beneficencia de Piura. (2019). *Quiénes somos*. Obtenido de <http://www.smpiura.gob.pe/home/quienes-somos/nuestra-historia>. Piura.
- Torres Balcazar, V. (2016). *La implementación de la ley de SERVIR durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios. (Tesis conducente a obtener el grado de licenciado en administración)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Torres Balcázar, V. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Politai: Revista de Ciencia Política*, 9,147-175. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>.
- Vásquez Aguilar, Á. A. (2018). *Gestión del talento humano en el marco de la ley SERVIR en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín. (Tesis conducente a obtener el grado de magister en gestión pública)*. Lima: Universidad César Vallejo.

Zurbruggen, C., & Gonzalez, L. M. (2014). Innovación y co-creación: Nuevos desafíos para las políticas públicas. Obtenido de https://www.academia.edu/34313558/Innovaci%C3%B3n_y_co-creaci%C3%B3n_nuevos_desaf%C3%ADos_para_las_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas. *Gestión Pública*, 340.

ANEXOS

Instrumento: Guía de preguntas



INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

**PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL
EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO
2019**

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

**Datos
Generales:**

Fecha: __/__/__

Lugar: _____

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura []

Nº	Código	Edad	Sexo	Régim en Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?

.....
.....
.....
.....

2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?

.....
.....
.....
.....

3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?

.....
.....
.....

4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?

.....
.....
.....
.....

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?

.....
.....
.....
.....

6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?

.....
.....
.....
.....

7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?

.....
.....
.....
.....

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?

.....
.....
.....
.....

9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?

.....
.....
.....
.....

10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?

.....
.....
.....
.....

11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE?

.....
.....
.....
.....

12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?

.....
.....
.....
.....

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil

.....
.....
.....
.....

14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados.

.....
.....
.....
.....

15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?

.....
.....
.....
.....

16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha

.....
.....
.....
.....

17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma

.....
.....
.....
.....

18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?

.....
.....
.....
.....

19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?

.....
.....
.....
.....

20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?

.....
.....
.....
.....

21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?

.....
.....
.....
.....

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

.....
.....
.....
.....

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

.....
.....
.....
.....

Fichas de validación por juicio de expertos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, el Dr. Grimaldo Saturdino Chong Vasquez, experto en la aplicación de la Ley de Servicio Civil, docente de la Universidad Nacional de Piura, deja constancia de haber revisado los ítems de la Guía de preguntas de la entrevista que el investigador María Rosario Calle Estrada usó para su trabajo de tesis "PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA, AÑO 2019"

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de mayo de 2019



Dr. Grimaldo Saturdino Chong Vasquez
Docente UNP

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los rasgos del instrumento Guía de preguntas (Entrevista) que el investigador usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Problemática en la implementación de la Ley de servicio civil"

El instrumento mide, respectivamente, la variable "Implementación de la Ley de servicio civil". Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de mayo de 2019



Grimaldo Saturdino Chong Vasquez

"PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE
BENEFICENCIA DE PIURA, AÑO 2019"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, el Dr. Segundo Vicente Sánchez Juárez, experto en la aplicación de la Ley de Servicio Civil, docente de la Universidad Nacional de Piura, deja constancia de haber revisado los ítems de la Guía de preguntas de la entrevista que el investigador María Rosario Calle Estrada usó para su trabajo de tesis "PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA, AÑO 2019"

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de mayo de 2019


Mag. Adm. Segundo Vicente Sánchez Juárez
Docente UNP

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los rasgos del instrumento Guía de preguntas (Entrevista) que el investigador usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Problemática en la implementación de la Ley de servicio civil"

El instrumento mide, respectivamente, la variable "Implementación de la Ley de servicio civil". Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2. Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de mayo de 2019



Segundo Vicente Sánchez Juárez

"PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE
BENEFICENCIA DE PIURA, AÑO 2019"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, el Mg. Juan Carlos Wilson Gil, experto en la aplicación de la Ley de Servicio Civil, docente de la Universidad Alas Peruanas de Piura, deja constancia de haber revisado los ítems de la Guía de preguntas de la entrevista que el investigador María Rosario Calle Estrada usó para su trabajo de tesis "PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA, AÑO 2019"

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. El instrumento muestra un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de mayo de 2019



Mg. Juan Carlos Wilson Gil

Docente UNP

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los rasgos del instrumento Guía de preguntas (Entrevista) que el investigador usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Problemática en la implementación de la Ley de servicio civil"

El instrumento mide, respectivamente, la variable "Implementación de la Ley de servicio civil". Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

30 de mayo de 2019


Juan Carlos Wilson Gil

“PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA, AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			✓		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				✓	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			✓		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				✓	

PD

Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos



INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: 11/06/2019

Lugar: _____

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura []

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1	1	58	H	276	Superior	30 años

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?

*No parece una decisión correcta toda vez que se
enmarca dentro de lo establecido en la Etapa del
Tránsito al Régimen del Servicio Civil de la Beneficencia
(1º y 2º etapa) siendo este equipo el que impulse el monitoreo y
desarrollo del Tránsito de la entidad.*

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?

Siendo SERVIR, precisamente el ente rector, considera que si debe encargarse de emitir la Resolución de Inicio al Proceso (RIPRO) ya que es uno de los facultades que le confiere la Ley y además tiene que haber una controla a su nivel que respalde el proceso.

- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?

Me parece muy bien que se haya desarrollado dicho taller, ya que se era una buena iniciativa, la cual se debe tener en cuenta que el personal del tránsito al Nuevo Régimen.

- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?

En cuanto a la metodología me parece la correcta ya que se trata de un proceso que debe realizarse por etapas y en cuenta a las costumbres que se viven en el país, además de considerar que sean los apropiados.

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?

Considero que algunos puestos y/o cargos no están cubiertos por Trabajadores que cumplen con el perfil para desarrollar las funciones encomendadas, y en cuanto a los procesos deben mejorarse para brindar un mejor servicio.

- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?

Pienso que la identificación de oportunidades de mejoras, no es para que la entidad determine que cosas debe realizar de su entidad para brindar un mejor servicio tanto al usuario interno y externo.

- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?

Participa a un taller de sensibilización de la nueva Ley y se conforma la Comisión de Tránsito a la Nueva Ley que le representa de Trabajadores, no obstante se está en proceso.

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

- 8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?
Si, pero tengo mis dudas porque los sindicatos aprueban que este documento sea de pedidos.
- 9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?
Como dije antes existe el tener que acuerdo a nivel el proceso es tener que se desquiere a los trabajadores.
- 10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?
Sería beneficioso si las autoridades de la entidad cumplen con todos los beneficios que se dice tradicionales el pasar el Nuevo Régimen; pero el proceso no lo he cre.
- 11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?
La elaboración del C.P.E. en la entidad está en el proceso de trámite sin embargo allí habrá concursos para cubrir un puesto y pienso que esto no se favorezca.
- 12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?
No se ha llevado a cabo las etapas (4) para tramitar el Nuevo Régimen.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

- 13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil
Al realizar concurso de selección pienso que no sería favorable para mi, porque serían haber trabajadores que por amistad serían beneficiados.
- 14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados.
Desafortunadamente que todo proceso se lleva a cabo pienso que no se debe en mi entidad.

- 15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?
Creo que este proceso no se dará y si se realiza, pienso que servirá para clasificar a los Trabajadores, como lo hizo Fujimori.
- 16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha
Los Dirigentes Sindicales nos manifestaron que esta Nueva Ley no es beneficiosa para los Trabajadores, por eso no pasamos a la ley.
- 17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma
Ninguna.
- 18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?
Si, porque hasta la fecha a pesar de haber logrado obtener mi Título Profesional no he sido reconocido como Tal.
- 19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?
Si, siempre he sido en porque las autoridades políticas que ocupan cargos en la Administración Pública favorecen a sus partidarios.
- 20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?
No, porque las Autoridades, funcionarios etc. que ocupan cargos públicos ya están acostumbrados como personas con valores y principios que están en el mercado, fuera de la ética y los buenos prácticas.
- 21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?
No, los temas ya existen con el D.L 276, Ley de E.T.C. Reglamentos, etc. con los buenos conductos etc, sin embargo no son tomados en cuenta.

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

Si, pero se debe acelerar el proceso de
 implementación de las capacitaciones y
 cambios organizacionales para que
 se pueda cumplir con el compromiso y
 metas de parte de los que realizan el proceso.

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

- Falta de compromiso y voluntad de la Autoridad (Falta)
 - La responsabilidad compartida
 - La oposición de los trabajadores
 - SERVICIO no implementa directivos que condicionan la
 implementación oportuna del Texto al Nuevo Régimen.

Ley N°30057

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: 11 / 06 2019

Lugar: PIURA - SBF

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura | |

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1	3	42	M	C.D. 728	5	18

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?
- Es importante por ser la encargada de impulsar el tránsito al nuevo régimen, siempre y cuando se haga con la debida supervisión de los puntos involucradas.

ESCUELA DE POSGRADO

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?
NO PUEDO EMITIR OPINION POR DESCONOCER
- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?
Si es necesario, debido a que el personal no ha captado el tema concreto de la transferencia de la entidad.
- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?
Me parece en tema y método muy engorroso y no se alinea tal o cual entidad debe pasar al nuevo régimen

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?
se debe reestructurar totalmente.
- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?
No se da en la institución
- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?
No se da a conocer al personal si hubo avances o no en el proceso.

ESCUELA DE POSGRADO

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

- 8) Según usted, ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?
Es necesario que se haga a la brevedad p. b. es que no se ha realizado aún.
- 9) Según usted, ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?
Es necesario para contar con exactitud las funciones de cada servidor y sus recursos humanos.
- 10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?
Debería ser para dar a cada personal la ubicación en las áreas en las que su desempeño sea mejor y con más rendimiento en bien de la entidad.
- 11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?
Si es necesario para el tránsito a la ley 727 debe hacerse, siguiendo los lineamientos de tránsito.
- 12) Según usted, ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?
Dejados de las personas encargadas de dicha mejora.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

- 13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil
Debería ubicar al personal existente de acuerdo a sus capacidades - estudios tanto regimenes 276 y 728.
- 14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados
Si, porque nos daría una información de las situaciones en las que se está desempeñando la entidad - cuales son sus limitaciones.

ESCUELA DE POSGRADO

- 15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?
LA MEJORA DE LOS SERVIDORES A NIVEL
REMUNERATIVO Y BENEFICIOS SOCIALES
- 16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha
DESCONOCIO POR FALTA DE INFORMACION
DEL PERSONAL ENCARGADO.
- 17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma
ME FALTA CONOCIMIENTO DEL TEMA.
- 18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?
NO, POR CONSIDERAR QUE HAY PERSONAL
CAPACITADO PARA DESEMPEÑAR LAS
LABORES ENCOMENDADAS
- 19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?
ES HABENTABLE PERO HA SUCEDIDO CON
FUNCIONARIOS DE CONFIANZA - EL PERSONAL
DE PLANTA SIGUE TRABAJANDO COMO HACE
MUCHOS AÑOS ATRAS
- 20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?
NO
- 21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?
PIENSO QUE ES PARTE DE LA UNIDAD
DE RECURSOS HUMANOS VALORAR EL DESEMPEÑO
DE CADA SERVIDOR

ESCUELA DE POSGRADO

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

LOS CAPACITACIONES OTORGAN MAYOR CONOCIMIENTO DE LAS TEMAS QUE SE ABORDAN Y CADA SERVIDOR DEBERIA PREOCUPARSE DE EHO

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

SERIA TALVEZ QUE NO SE LE ESTA DANDO LA ATENCION DEBIDA SIENDO UN PROCESO QUE INVOUCRA A TODO EL SECTOR PUBLICO DEL ESTADO

Ley N°30057

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS
TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: 10 / 06 / 2019

Lugar: _____

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura []

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
	4					

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?

ACTUALMENTE NO HAY COMISION DE TRANSITO

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?

EN LA BENEF. PÚBLICA SE CUENTA CON UNA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEPENDIÉNDOLA DIRECTAMENTE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN.

- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?

SE DEBE CONTINUAR CON LOS TALLERES SOBRE LA LEY SERVIR.

- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?

FALTA CAPACITAR AL PERSONAL EN EL TEMA DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN.

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?

SE DEBE ACTUALIZAR LOS DOCUMENTOS NORMATIVOS: MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES - MOT.

- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?

NO SE CUENTA CON EL PRESUPUESTO CORRESPONDIENTE.

- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?

SE REALIZA PERMANENTES CAMBIOS DE DIRECTORIO Y JEFES, QUE ES IMPOSIBLE ESTRUCTURAR UN PLAN DE TRABAJO.

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

- 8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?
SI DEBEN DE SER ACTUALIZADOS.
- 9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?
SI AHORA CON LA INCLUSION A LA MUNIC. PROV. DE PIURA SE DEBE REALIZAR Y SINCEPAR EL FONDO MANTENIMIENTO DELLS BENEF. P.O.B.
- 10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?
SE DEBE CONTAR CON PERSONAL IDONEO, CAPACITADO PARA TAL CARGO.
- 11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?
SI LA INSTITUCION DEBE ELABORAR EL CUADRO DE PUESTOS.
- 12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?
NO HA APLICADO LA MEJORA INTERNA PORQUE NO CUENTA CON EL PRESUPUESTO ADECUADO.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

- 13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil
SI ES NECESARIO REALIZAR CONCURSOS DE SELECCION DEFINIENDO CLARAMENTE LOS PERFILES, PERO EL INCONVENIENTE ES QUE NO SE CUENTA CON PPTO.
- 14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados.
SI DEBE IMPLEMENTAR PROCESOS MEJORADOS CON EL SIST. DE CONTROL INTERNO, QUE LO HA DISPUESTO LA CONTRAL. GRAL. DE LA REPUBLICA.

15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?

MUY BAJAS, NO SE CUENTA CON EL PPTO. PARA EL PAGO DE LOS PROFESIONALES.

16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha

NO HAY COORDINACIONES DIRECTAS NI FLUIDAS, LOS COLABORADORES NO QUIEREN CAMBIOS

17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma

DE IMPLEMENTARSE LA REFORMA, SE DEBE VER PLAN DE TRABAJO.

18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?

COLABORADORES NO ESTAN SATISFECHOS CON LAS REINTEGRACIONES QUE SON BAJAS.

19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?

SI EXISTEN INTERESES POLITICOS, Y ESTO HACE DAÑO A LA GESTION DE TURNO Y AL PAIS EN GENERAL.

20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?

NO DISMINUIRÁ EL RIESGO DE CORRUPCIÓN, DEPENDE DE LOS VALORES.

21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?

NO ES SUFICIENTE, SE DEBE ACTUALIZAR DL 296.

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

SI ES IMPORTANTE LAS CAPACITACIONES, Y LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES, Y UN MEJOR SERVICIO DE CALIDAD.

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

- INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS.
- NO SE CUENTA CON EL PPTO. NECESARIO PARA CUBRIR EL PAGO DE REMUNERACIONES QUE OFRECE LA LEY.

Ley N°30057

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: 12/06/2019

Lugar: _____

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura []

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1	5	43.	F.	728.	Superior	16 años

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?
Esta comisión va a contribuir - impulsar el proceso de tránsito; además, a la supervisión de cada etapa y que se ejecute según a la necesidad vigente.
- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)? *falta de interés*

por parte de funcionarios de la entidad de la
área de Recursos Humanos

- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?
- Fueron de mucha importancia, pero dichos talleres solo eran dirigidos a las jefaturas de RRHH y es de vital importancia que se desarrollen otros talleres para los servidores en general.
- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?
- A mi criterio son instrumentos muy claros y sirven de guía para el proceso de tránsito

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?
- no existen

- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?
- mientras no se implemente la ley Servir, no se podrá mejorar los puestos y procesos.

- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?
- ninguna, debido a que no demuestran interés en la implementación por el temor a las evaluaciones y no existe el presupuesto suficiente para su implementación

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

- 8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?
Sí, a fin de contar con perfiles adecuados y las funciones de cada servidor
- 9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?
Sí, porque evitara duplicidad de funciones y mayores costos.
- 10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?
Sí, porque evitara mayores costos.
- 11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?
Sí, para tener definido los puestos que realmente necesita el personal
- 12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?
Falta de interés de los responsables

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

- 13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil
Sí, porque si contara con personal que cumple el perfil para los puestos, así ello contribuirá a que la entidad sea eficiente

14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados.

Toda mejora ayuda a que los procesos se perfeccionen a beneficio de los ciudadanos.

15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?

que se recupere el principio de la meritocracia y bien desempeño con la finalidad de mejorar los servicios a la ciudadanía

16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha

Poco amigable por la imposición.

17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma

Seguir capacitándome.

18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?

SI

19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?

SI

20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?

SI, siempre que el personal cuente valores.

21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocratica?

NO

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

SI

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

El temor a la evaluación y ser despedidos

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS
TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores.

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: 12/04/2019

Lugar: _____

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
	6	30	F	729	SUP.	6 años

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?

Desconozco si la comisión de tránsito cumple con el objetivo de su conformación; desconozco los aspectos que se persiguen en el proceso de tránsito, así como las características y la implementación de cada uno de sus etapas; falta coordinación y capacitación por parte de personal.

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?

Desearía el porque no emita la Resolución de inicio al proceso al trámite, quizás porque muchas de las entidades aun no tienen designados al comité

- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?

Fue importante el taller que realizaron en la entidad, sin embargo ante lo dicho en el D. Ley 1411 los Beneficiarios no se constituyen como entidades Públicas.

- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?

Como servidores de la entidad realmente desconozco cuales son los metodologías e instrumentos del proceso de tránsito.

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?

Que al haber emitido el D. Ley 1411 los Beneficiarios Públicos no participan en el trámite que requiere de la Ley de Servicio Civil.

- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?

La Ley de Servir debe brindar mejoras económicas para los trabajadores, al remunerarlos de acuerdo al perfil de su puesto, mientras más preparados y capacitados se encuentre mayor será su remuneración.

- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?

Se dio inicio al proceso de tránsito que se está realizando para pasar a Servir, sin embargo no se emitió a su oportunidad la Resolución de inicio de trámite.

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

- 8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?
Cada vez que se necesite de actualizar y aprobar los documentos de gestión, pero aún se debe seguir aplicando el D. Ley 1411 y se los deposita de aplicar por ejemplo de ley de Contratación.
- 9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?
.....
.....
.....
- 10) Según usted ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?
Se opta por recursos humanos debe realizar en sistema de los puestos (COP) porque este documento no se encuentra actualizado por más de un año 90.
- 11) Según usted ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?
Según se ve en la entidad no se elabora el cuadro de puestos, se debe trabajar con el CPE (SPE) para tener un enfoque a los puestos en la entidad con la elaboración de un manual necesario para la entidad.
- 12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?
Porque no cumple con las etapas establecidas por SERV. Quizás porque no declaran cual es el punto a seguir. Se debe realizar un mapa de procesos a seguir.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

- 13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil
Si, esto ayudara a que la entidad cuente con personal más capacitado que brinde un buen servicio, además competitivo, ya que habrá una evaluación constante por parte de servir.
- 14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados
Si, siempre que se reporte a la persona designada para complementar, porque cuando se designa a la persona a persona que no se encuentra en las dependencias de ella a los procesos mejorados.

- 15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?
Que los profesionales no se vea afectado por los cambios más
bien que evolucione por incrementos de remuneración
por lo que el servidor se mantenga en entornos de
competencia y eficiencia
- 16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios,
desde el año 2013 a la fecha
Una relación de confianza por haberse que no se encuentre
preocupados por haberse a un nuevo régimen laboral
existen profesionalismo, preparación y competencias
- 17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma
existen más en el aspecto de capacitaciones, esto
con la finalidad de acudir a un punto de la entidad,
atender a un perfil profesional
- 18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con
los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?
Si porque los cargos técnicos quizás no cumplen con el
perfil profesional
- 19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y
que esto obstaculiza la meritocracia?
Tal es así que se ha emitido la Ley 1411
- 20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de
corrupción?
Siempre existe el riesgo
- 21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar
una reforma meritocrática?
No es suficiente la creación de una ley, si no
además la aplicación, fue de la constitución, pero una
ley nueva, que no tiene efecto, un mundo a la
bordera.



ESCUELA DE POSGRADO

- 22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

Lege de mejoras en la entidad de capital humano al personal, sin embargo a pesar de existir un plan anual de capacitación al personal, no se viene aplicando.

- 23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

El lento avance se debe a la falta de recursos humanos que se necesitan para aplicar la ley de servicio civil, ya que se necesita personal capacitado para aplicar la ley.

Ley N°30057

}

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores.

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha 11/06/2019

Lugar PIURA.

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura []

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1	1	53	M.	276	Técnico Superior	30

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?

La Reforma del Servicio Civil pretende solucionar uno de los problemas más importantes del Estado Peruano la falta de una Administración Pública que otorgue servicios eficaces al ciudadano.

ESCUELA DE POSGRADO

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?
El objetivo importante es lograr un cambio Institucional y cultural tanto en las Instituciones como en las Personas. Por lo que representa una Reforma con visión a largo plazo.
- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?
Es necesario que el trabajador se le capacite y se den talleres para mayor conocimiento de su servicio.
- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?
Estos permitirán generar orden y traer personal capacitado al Estado.

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?
A pesar de algunas cosas importantes no se ha podido tener un capital humano capacitado. Ha predominado el tránsito de improvisación, el compromiso político de decidir y el desorden.
- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?
Esto permitirá que el trabajador mejore su calidad de vida laboral y profesional.
- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?
Se efectuaron reuniones y capacitación al personal pero no muy promovido.

ESCALERA DE POSGRADO

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

- 8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?
Si, esto permitiría un mejor control y toma de decisiones.
- 9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?
Si, para tener el perfil para el determinado puesto.
- 10) Según usted ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?
Si, es lo que el estado busca la meritocracia sea la base principal de la Reforma.
- 11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?
Si, teniendo en cuenta la reforma civil.
- 12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?
Porque no hay interés de parte del trabajador.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

- 13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil
Por el momento no debido a que no está implementado y los servidores no están preparados por lo que no hay voluntad laboral.
- 14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados
Todo implementación es en el trabajo todo son observaciones positivas y negativos.

ESCUELA DE POSGRADO

15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?

No existe expectativa ni diferencia según servicio
se reemplaza el término empleado público por servicio civil.

16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios desde el año 2013 a la fecha

No se han mostrado cambios importantes.
Como la orientación al ciudadano en su eficiencia y
meritocracia.

17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma

Se deben tomar como preparar textos y contenidos
normativo que permitan entender de manera
integral el contenido de normas del servicio civil.

18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?

Tendría que ver el perfil del puesto.

19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?

Si es así hoy intereses políticos y esto no permite
avanzar con la reforma.

20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?

Eso es el fin de la ley, pero siempre habrá
riesgo de corrupción.

21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?

Ayuda a que el servidor efectúe su trabajo y sobre todo
tiene que tener ética y moral.

ESCUELA DE POSGRADO

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

Por supuesto, solo ayudaría a mejorar el desempeño laboral.

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

Se debe a la falta de eficacia en la Gestión Pública.

Ley N°30057

ESCUELA DE POSGRADO 7

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: 11/06/2019

Lugar: Piura

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura | |

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1	9	59 Años	Masculino	LEY 276	Superior	31 Años

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?
- Si Es Necesario por ser la Exco. bnda. de supervisar de Impulsar el Nuevo Régimen. Después de Haber pasados los puntos mencionados.

ESCUELA DE POSGRADO

2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?

mi opinion sobre este punto NO puedo dar opinion por desconocer.

3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?

si es necesario que se realicen MAS talleres de sensibilización de servicio y así el personal tenga MAS como unidades sobre estos talleres.

4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?

mi opinion es que debo saber MAS sobre la metodología y instrumentos del proceso tránsito y así poder dar una opinion favorable.

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?

mi opinion es que se debe haber cambios totalmente.

6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?

que se debe dar la oportunidades para todos.

7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?

NO se da a conocer AL personal que trabaja sobre lo que se presenta.

ESCUELA DE POSGRADO

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?

Claro que si deben actualizarse ya para en
Mejor funcionamiento de la entidad.

9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?

Si debe hacer esos análisis para contar con un personal
copia y habi y así poder tener una dotación de los
funcionarios de la entidad.

10) Según usted ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?

Si debe contar con perfiles y así ubicar al personal
en sus puestos que se puedan desarrollar mejor.

11) Según usted ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?

Si se debe elaborar el cuadro de puestos de la entidad
pero ya.

12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?

Por la incapacidad de dichos funcionarios y
fines para en mejorar.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil

Claro que se debe realizar concursos tanto para los
dos regímenes que hoy son 276 y 728.

14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados

Si se debe implementar procesos mejorados y así
poder tener una información más adecuada.

ESCUELA DE POSGRADO

15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?

Mis expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil.
No puedo opinar porque no estoy bien enterado de lo
Estoy

16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha

Desconozco sobre esta relación por falta de información.

17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma

Tendría que enterarme bien sobre la Reforma
y así poder tomar acciones.

18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?

No - porque tenemos personal que puede desempeñarse
en dichos puestos y que son técnicos y profesionales que pueden
hacer los cursos.

19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?

Los intereses políticos siempre priman. Con respecto a la meritocracia.

20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?

No.

21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?

Es prioridad de Recursos Humanos. Valor el desempeño
del personal a su cargo.

ESCUELA DE POSGRADO

- 22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

claro que es importante las capacitaciones del personal para un mejor desempeño en sus labores y cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades.

- 23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

Que esta ley de servicio civil no es dada a conocer a las personas y por lo tanto la implementación de la ley que involucra todos el sector public del estado.

Ley N°30057

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha: / /

Lugar: _____

Institución: Sociedad de Beneficencia de Piura | |

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1	10	50	M	276	S	25

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?
Es necesario que la comisión la integre personal estable, pues el personal de confianza es temporal y no le interesa la aplicación de esta ley. Desde la creación de la ley, el ministerio de la mujer ha designado a casi 10 titulares en la entidad lo que impide la ejecución de esta reforma.

ESCUELA DE POSGRADO

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?
No se ha emitido la resolución por falta de interés en las entidades alejadas de Lima, aunque tampoco en la capital se muestran muchos avances.
- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?
Los talleres de capacitación respecto a esta ley deben ser realizados por SERVIR en forma permanente hasta que se cumpla con la reforma.
- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?
En su mayoría se desconoce estas metodologías. Al parecer son complejas.

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?
Hay procesos que son muy engorrosos.
- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?
La mejora es muy importante, por ello se debe implementar las entidades con personal calificado.
- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?
Solo se ha hecho la primera etapa, pues en su mayoría, los trabajadores no desean pertenecer a este nuevo régimen, en el que al parecer hay muchas desventajas.

ESCUELA DE POSGRADO

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

- 8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?
Sí, los documentos deben ser actualizados, según las necesidades de la entidad.
- 9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?
El gobierno y SERVIR no han considerado los intereses de los trabajadores públicos. Es importante que se conozca la opinión de los servidores.
- 10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?
La entidad si debe contar con los perfiles de puestos y ubicar a los servidores que ya están laborando, durante muchos años.
- 11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?
Sí, debemos contar con el cuadro de puestos de la entidad para un mejor orden, pero continuar con los servidores que vienen laborando durante muchos años.
- 12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?
Porque no es prioridad de las autoridades.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

- 13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil
Los concursos deben ser para convocar a plazas no ocupadas o vacantes, pero deben dar oportunidad a los que ya trabajamos en la entidad.
- 14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados
En la medida que se revise los procesos se corrigirá.

ESCUELA DE POSGRADO

- 15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?
No tengo mayor expectativa, como es voluntario me quedare' en el regimen del decreto legislativo N° 276.
- 16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha
Solo sé que no se ha avanzado mucho debido a que nadie desea pasar a un regimen nuevo.
- 17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma
Si se implementa la reforma yo me quedare' en el decreto legislativo 276 para no arriesgar el sustento de mi familia.
- 18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?
En la entidad tenemos técnicos, pero por falta de recursos económicos no nos capacitamos mucho.
- 19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?
Lo político esta ante todo. Se sigue lo dispuesto por el gobierno que se encuentra tomando decisiones, algunas veces erradas.
- 20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?
Puede que si disminuya la corrupción, pero depende de los valores de los que ordenan y ejecutan.
- 21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?
La ley no se cumple y en algunos casos es solo un formalismo.

ESCUELA DE POSGRADO

- 22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?
La capacitación si es importante, pero debe ser financiada por la entidad, porque los sueldos bajos que percibimos no permite que nos capacitemos.
- 23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?
No se desea el cambio a un régimen que muestra inconvenientes para los trabajadores y sus familias.

Ley N° 30057

INSTRUMENTO: GUIA DE PREGUNTAS

TÉCNICA: Entrevista personal

PROBLEMÁTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PIURA AÑO 2019

Objetivo: Analizar la problemática para la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura año 2019.

Sujetos de análisis / informantes: Funcionarios y servidores

Modo: directo

Datos Generales:

Fecha 20/06/2019

Lugar: _____

Institución Sociedad de Beneficencia de Piura | |

Nº	Código	Edad	Sexo	Régimen Laboral	Grado de Instrucción	Tiempo de servicios
1	2	49	F	276	Superior	29 años

Pre categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la entidad

1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?

Por desconocimiento algunos funcionarios han sido notados constantemente.

ESCUELA DE POSGRADO

- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?

NO hubo respuesta del Ministerio de la Mujer y Servir.
la falta de interés.

- 3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015? ¿Considera necesario se realicen otros talleres?

Solo se dio para las Jefaturas

- 4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito que ha emitido SERVIR?

Se desconoce, son muy complejos

Pre categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

- 5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?

NO se llegó a realizar

- 6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?

En una ley que no cuenta con presupuesto
para cumplirla.

- 7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?

Solo se realizó los Talleres de Capacitación

ESCALERA DE POSGRADO

Pre categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?

Si Considero y adecuarse a la realidad actual.

9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?

Si Considero Para el bien de la Institución.

10) Según usted ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?

Si Considero Para un mejor orden en la clasificación de puestos.

11) Según usted ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?

Si se Considera, de acuerdo a la necesidad de la Entidad.

12) Según usted ¿Por qué aun la entidad no ha aplicado la mejora interna?

Por falta de Presupuesto.

Pre categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil

Si Considero que se debería realizar los concursos.

14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados

Si Considero

ESCUELA DE POSGRADO

15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?

Que Estando Próximo a culminar, aún no se ha implementado el tránsito de los diferentes Regímenes Laborales a los Regímenes de la Ley de Sueldo

16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha

Desconozco

17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma

Capacitarme para un desempeño mejor de mis funciones

18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?

Los técnicos > Profesionales se complementan

19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?

Si considero que hacen sus propios intereses

20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?

Depende de los valores que tengan los funcionarios y servidores

21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?

NO es suficiente, se necesitan recursos y capacitaciones

ESCUELA DE POSGRADO

22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?

Si... Considero importante para un mejor desarrollo en beneficio de la institución.

23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?

Por falta de presupuesto y muchos no quieren o desean adecuarse a la reforma.

Ley N°30057

Declaración Jurada de tener acceso a las fuentes de información

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

PROYECTO DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO : “Problemática en la implementación de la Ley de servicio civil en la
Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019”

APELLIDOS Y NOMBRES: Calle Estrada,
María Rosario DNI N°02677433

DOMICILIO : Urb. Ignacio Merino H-23, 2da etapa-Piura

DECLARO:

En mi calidad de jefe de Contabilidad e integrante de la Comisión de Tránsito a la Ley de Servicio Civil de la Sociedad de Beneficencia de Piura, entidad en la cual laboro, tengo acceso a las fuentes de información, que me permitirá la recolección y análisis de datos, en la investigación a realizar.

Declaración que hago en honor a la verdad y para dar fe firmo a los cinco días del mes de junio del 2019.



MARÍA ROSARIO CALLE
ESTRADA DNI N°0267743

Matriz de análisis de la información

Objetivo: Determinar la problemática en la implementación de la ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019 Sujetos de análisis/Informantes: trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Piura

Categoría 1: Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad										
Pregunta	Respuestas Cod.1	Respuestas Cod.2	Respuestas Cod.3	Respuestas Cod.4	Respuestas Cod.5	Respuestas Cod.6	Respuestas Cod.7	Respuestas Cod.8	Respuestas Cod.9	Respuestas Cod.10
1) ¿Cuál es su opinión respecto a la designación de la Comisión de tránsito para la implementación de la Ley de servicio civil?										
Claves	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 1 A: Riesgos en la planificación estratégica e implementación de la política, por cambios de gestión constantes y rotaciones continuas.										"La comisión está integrada por jefes de Recursos Humanos y de Presupuesto que eran constantemente rotados, debido a los cambios de titulares..."
Clave 1 B: Se designó en su mayoría a personal que no reunía las competencias, ni el conocimiento técnico, sin vínculo laboral, de "Confianza" constantemente rotados de sus cargos.	"Una decisión correcta toda vez que se enmarca dentro de lo establecido en las etapas del tránsito al Régimen del Servicio civil de la Beneficencia siendo este equipo el que impulse el monitoreo y desarrollo del tránsito".	"Por desconocimiento de algunos funcionarios han sido rotados constantemente".	"Es importante por ser la encargada de impulsar el tránsito al nuevo régimen, siempre y cuando se haga con la debida supervisión de las partes involucradas"		"Esta comisión va a contribuir a impulsar el proceso de tránsito; además de la supervisión de cada etapa y que se ejecute acorde a la normativa"				"Sí, es necesario por ser la encargada de supervisar, de impulsar el nuevo régimen siempre que se haga la supervisión de las partes involucradas"	"...En algunos casos se designó a locadores de servicios sin vínculo laboral, de "confianza" del titular, que desconocían de las normas de SERVIR, sin intención de implementarlas".
Clave 1 C: Desconocimiento y falta de interés sobre el tema				"Actualmente no hay comisión de tránsito"		"Desconozco si la comisión de tránsito cumplió con el objetivo de su conformación;	"La Reforma de Servicio Civil pretende encarar uno de los problemas			

						desconocía los objetivos que se persiguen en el proceso de tránsito, así como las características y la importancia de cada una de sus etapas. Faltó coordinación y capacitación por parte de SERVIR".	más importantes del Estado peruano: la falta de una administración pública que otorgue servicios eficaces al ciudadano".			
2) ¿Cuál es su opinión respecto a que el órgano rector del Sistema de Recursos Humanos SERVIR no emita la Resolución de inicio al Proceso (RIPRO)?										
Claves	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 2 A: Riesgos en la implementación de la reforma debido a centralismo en Lima.										"La entidad solicitó a SERVIR la aprobación del inicio del tránsito a la ley, dicho órgano rector no ha emitido la Resolución de inicio, se opina que es por el centralismo que hay en Lima, dejando de lado las entidades de otras provincias".
Clave 2 B: Falta de articulación interinstitucional, comunicación y coordinación	"Siendo SERVIR el ente rector debe encargarse de emitir la resolución de inicio al tránsito ya que es una de las facultades que le da la ley y además tiene que haber una entidad que supervise el proceso".	"No hubo respuesta del Ministerio de la Mujer y SERVIR. Falta de interés".								
Clave 2 C: Desconocimiento y falta de interés sobre el tema			"No puedo emitir opinión por	"En la Beneficencia de	"Falta de interés de parte de los	"Desconozco el por qué no emití	"El objetivo importante es			

			desconocer el tema".	Piura se cuenta con una oficina de Recursos Humanos depende directamente de la oficina de Gerencia".	funcionarios de la entidad, de la encargada de Recursos Humanos".	la Resolución de inicio al Proceso de Tránsito, quizás porque muchas de las Entidades aún no habían designado al Comité de Tránsito".	lograr un cambio institucional y cultural tanto en las instituciones como en las personas por lo que representa una reforma con visión a largo plazo".		"Mi opinión sobre este punto no puedo dar opinión por desconocer".	
3) ¿Cuál es su opinión en relación al taller de sensibilización de servicio civil que se desarrolló en la entidad en el año 2015?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 3 A: Falta de difusión de los talleres de sensibilización, centralismo en Lima. La capacitación del personal es considerada necesaria	"Me parece muy bien que se haya desarrollado dicho taller, ya que de esa forma hemos conocido los alcances de la ley que dispone el tránsito".	"Sólo se dictó para las jefaturas"		"Se debe continuar con los talleres sobre la ley de SERVIR".	"Fueron de mucha importancia, pero dichos talleres sólo eran dirigidos a las jefaturas de Recursos Humanos y es de vital importancia que se desarrollen otros talleres para los servidores en general".		"Es necesario que al trabajador se le capacite y se den talleres para mayor conocimiento de la Ley de SERVIR".			"Es necesario se descentralicen dichos talleres y se haga el seguimiento del cumplimiento de su implementación".
Clave 3 B: Desconocimiento y falta de interés sobre el tema			"Si es necesario debido a que el personal no ha captado el tema concreto de la transferencia de la entidad".			"Fue importante el Taller que realizaron en la Entidad. Sin embargo, ante la dación del Decreto Legislativo N° 1411 las Beneficencia, no se constituyen como Entidades Públicas".			"Si es necesario que se realicen más talleres de sensibilización del servicio y que el personal tenga más conocimiento sobre estos talleres".	
4) ¿Cuál es su opinión sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito?										

Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 4 A: Metodologías apropiadas	"Me parece lo correcto ya que se trata de un proceso que debe realizarse por etapas y en cuanto a los instrumentos que se vienen implementando considero que son los apropiados".					"A mi criterio son instrumentos muy claros sirven de guía para el proceso de tránsito".		"Estas permitirán generar orden y atraer personal calificado al Estado".			
Clave 4 B: Falta de capacitación del personal, desconocimiento, desinterés sobre el tema y resistencia en la implementación de la Ley		"Se desconoce. Son muy complejas"	"Me parece un tema y método muy engorroso y no se define tal o cual entidad debe pasar al nuevo régimen".	"Falta capacitar al personal en el tema de instrumentos de gestión".		"Como servidora de la Entidad realmente desconozco cuáles son las metodologías e instrumentos del proceso de tránsito".			"Mi opinión es que debo saber más sobre la metodología e instrumentos del proceso de tránsito y así poder dar una opinión favorable".	"Nadie entiende esos instrumentos o normas, el personal de Recursos Humanos no está en capacidad de elaborar mapeos de puesto ni de procesos. Lo que prevalece es el desconocimiento y la resistencia a éste régimen".	

Categoría 2: Análisis Situacional de la entidad

Pregunta	Respuestas Cod.1	Respuestas Cod.2	Respuestas Cod.3	Respuestas Cod.4	Respuestas Cod.5	Respuestas Cod.6	Respuestas Cod.7	Respuestas Cod.8	Respuestas Cod.9	Respuestas Cod.10
5) ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual de la entidad (puestos y procesos)?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 5 A: Riesgos en la Planificación Estratégica. Cambios constantes de políticas externas e internas e influencia política, que afectan el cumplimiento de la meritocracia.			"Se debe reestructurar totalmente".	"Se debe actualizar los documentos normativos: Manual de organización y funciones – MOF".		"Que, al haberse emitido el D.Leg. N° 1411, la Beneficencia de Piura no prosiguió con el Tránsito al régimen de la Ley del Servicio Civil".	"A pesar de algunos avances importantes no se ha podido con un capital humano calificado. Ha predominado el "tarjetazo", la improvisación,		"Mi opinión es que se debe haber cambios totalmente".	

							el copamiento político, la desidia y el desorden".			
Clave 5 B: Algunos puestos y cargos no están cubiertos con trabajadores que cumplan con el perfil del puesto.	"Algunos puestos y/o cargos no están cubiertos por trabajadores que cumplan con el perfil para desarrollar las funciones encomendadas y en cuanto a los procesos deben mejorarse para brindar un mejor servicio".									
Clave 5 C: Desconocimiento técnico del personal y jefes de área. Falta de interés sobre el tema		"No se llegó a realizar".			"No existen".					"Por desconocimiento de los responsables no se ha avanzado mucho en relación a esta ley, no existen mapeos de puestos ni de procesos, que son importantes para reducir los procesos que son muy engorrosos, burocráticos y costosos".
6) ¿Cuál es su opinión sobre la identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 6 A: Riesgo de planificación estratégica: Falta de Presupuesto y financiamiento para implementación de la reforma.		"Es una ley que no cuenta con presupuesto para cumplirla"		"No se cuenta con el presupuesto correspondiente".						"Se debe implementar la ley para que la entidad mejore sus procesos y los puestos sean los necesarios,

										sin que signifique mayor gasto".
Clave 6 B: Mientras no se implemente la Ley de SERVIR no será posible actualizar los procesos y los puestos, ni las oportunidades de mejora para la ciudadanía, ni para los trabajadores.	"Pienso que la identificación de oportunidades de mejoras servirá para que la entidad determine qué acciones deberá realizar la entidad para brindar un mejor servicio tanto al usuario interno y externo".		"No se da en la institución".		"Mientras no se implemente la Ley SERVIR, no se podrá mejorar los puestos y procesos".	"La Ley de SERVIR, busca brindar mejoras económicas para los trabajadores, remunerarlos de acuerdo al perfil de su puesto, mientras más preparado y capacitado se encuentre mayor sería su remuneración".	"Esto permitirá que el trabajador mejore su calidad de vida laboral y profesional".		"Que se debe dar oportunidades para todos".	
7) ¿Cuáles son las acciones que los servidores y funcionarios de su entidad han realizado respecto a la Reforma de servicio civil?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 7 A: Riesgo de planificación: No se ha tomado acciones debido a las rotaciones constantes del titular y personal, falta de presupuesto y financiamiento para la implementación de la Ley.		"Sólo se realizó los talleres de capacitación"		"Se realiza constantes cambios de directorio y jefes, que es imposible estructurar un plan de trabajo".	"Ninguna, debido a que no demuestran interés en la implementación por el temor a las evaluaciones y no existe el presupuesto suficiente para su implementación".					
Clave 7 B: Existe conflicto de intereses en el personal de la entidad respecto a la política de meritocracia. La gran mayoría demuestra desinterés y temor a las evaluaciones. La Alta Dirección con poder de decisión, tiene otras prioridades.	"Asistimos a un taller de sensibilización de la misma ley y se conformó la comisión de tránsito a la nueva ley que la mayoría de trabajadores no están de acuerdo".				"Ninguna, debido a que no demuestran interés en la implementación por el temor a las evaluaciones y no existe el presupuesto suficiente para su implementación".					"Las personas con poder de decisión en este tema, no ponen empeño en la ejecución y lo servidores no desean transitar, temen a las evaluaciones. Los sindicatos presionan impidiendo su implementación".
Clave 7 C: Desconocimiento del tema y falta de comunicación.			"No se da a conocer si hubo				"Se efectuaron reuniones y		"No se da a conocer al	

			avance o no en el proceso".				capacitación al personal pero no muy promocionado".		personal que labora sobre lo que se piensa".	
--	--	--	-----------------------------	--	--	--	---	--	--	--

Categoría 3: Aplicación de Mejora Interna

Pregunta	Respuestas Cod.1	Respuestas Cod.2	Respuestas Cod.3	Respuestas Cod.4	Respuestas Cod.5	Respuestas Cod.6	Respuestas Cod.7	Respuestas Cod.8	Respuestas Cod.9	Respuestas Cod.10
8) Según usted ¿Los documentos de gestión deberían ser actualizados y aprobados?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 8 A: Para un adecuado Planeamiento estratégico y control la entidad debe diseñar políticas institucionales (documentos de gestión) acordes a la realidad actual.		"Si considero y adecuarse a la realidad actual".	.	"Si deben ser actualizados".	"Sí, a fin de contar con perfiles adecuados y las funciones de cada servidor".	"Urge la necesidad de actualizar y aprobar los documentos de Gestión, más aún si ahora resulta aplicable el D. Leg. N° 1411 y se ha dejado de aplicar por ejemplo la Ley de Contrataciones del Estado".	"Sí. Esto permitirá un mejor control y toma de decisiones".		"Claro que se deben actualizar ya para un mejor funcionamiento de la entidad".	"Los documentos de gestión son las guías para una adecuada administración por lo que deben ser adecuados y aprobados de acuerdo a los lineamientos de SERVIR".
Clave 8 B: Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de interés y de comunicación del tema.	"Sí, pero tengo mis dudas porque los sindicatos opinan que ésta servirá para despedirnos".		"Es necesario que se haga a la brevedad, si es que no se ha realizado aún".							
9) Según usted ¿Se debe realizar el análisis y determinación de dotación de personal?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 9 A: Es necesario el análisis y determinación de dotación de personal para evitar duplicidad de tareas, mayores gastos y lograr mejor desempeño.		"Sí considero para el bien de la institución".	"Es necesario para contar con exactitud las funciones de cada servidor y si es adecuado contar o no con más recursos".	"Sí, ahora con su inclusión a la Municipalidad Provincial de Piura, se debe realizar y sincerar el funcionamiento	"Sí, porque evitaría duplicidad de funciones y mayores costos".		"Sí, para tener el perfil para un determina puesto".		"Se debe hacer un análisis para contar con un personal capacitado y así poder tener un desempeño	"Se debe analizar los puestos e identificar las necesidades de recursos humanos de la entidad.

				de la Beneficencia de Piura".					de los servidores en la entidad".	Actualmente hay muchos gastos en personal, una persona puede realizar varias tareas sin embargo, no es así".
Clave 9 B: Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de comunicación y temor al despido laboral.	"Como dije antes, existe el temor que cuando se realice el proceso de tránsito se despedirá a los trabajadores".					S/R				
10) Según usted, ¿La entidad debe contar con perfiles de puestos definidos y valorizados?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 10 A: Se debe contar con perfiles de puestos de acuerdo a sus necesidades evitando sobrecostos.	".	"Sí considero para un mejor orden en la clasificación de puestos".	"Debería ser, para dar a cada personal la ubicación en las áreas en las que se desempeña, sea mejor y con más rendimiento en bien de la entidad".	"Se debe contar con personal idóneo, capacitado para tal cargo".	"Sí, porque evitaría mayores costos".	"La Oficina de Recursos Humanos debe realizar un sinceramiento de los puestos (CAP), porque este documento no se encuentra actualizado; pues data del año 90".	"Sí, es lo que el Estado busca la meritocracia sea la base principal de la Reforma".		S/R	"La entidad si debe contar con perfiles de puesto definidos que estén de acuerdo a sus reales necesidades evitando exceso de personal y sobrecostos".
Clave 10 B: Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, temores, falta de interés y de comunicación del tema.	"Sería beneficioso si las autoridades de la entidad cumplen con todos los beneficios que se dice tendríamos al pasar al nuevo régimen, pero, al parecer, no va a ser así"									
11) Según usted, ¿La institución debe elaborar el Cuadro de Puestos de la Entidad -CPE?										

Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 11 A: A través del CPE se definirían los puestos que necesita la entidad, evitando la burocracia.		"Sí se considera, de acuerdo a la necesidad de la Entidad".	"Si es necesario. Para el tránsito a la ley de SERVIR debe hacerse, siguiendo los lineamientos de tránsito".	"Si, la institución debe elaborar el cuadro de puestos".	"Sí, para tener definido los puestos que realmente necesita el personal".	"Según SERVIR, si las entidades no habían elaborado el Cuadro de Puestos, se debía trabajar con un CPE provisional, sin embargo, a la fecha no se ha cumplido con su elaboración, siendo necesario para la Entidad".	"Sí, teniendo en cuenta la reforma civil".		"Si se debe elaborar el cuadro de puestos, pero ya".	"Sí, la entidad debe elaborar su Cuadro de puestos para evitar la burocracia (Muchas personas haciendo pocas tareas)".
Clave 11 B: Conflicto de intereses, desconocimiento del tema y temor de despido del trabajador.	"La elaboración del CPE es la última etapa del proceso de tránsito, sin embargo, allí habrá concurso para cubrir un puesto y pienso que esto no va a favorecer".									
12) Según usted ¿Por qué aún la entidad no ha aplicado la mejora interna?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 12 A: Conflicto de intereses, oposición de los trabajadores por temor al despido, desconocimiento del tema, falta de interés de las autoridades y de los trabajadores, falta de comunicación del tema.	"No se ha llevado a cabo las etapas (4) para transitar al nuevo régimen".		"Dejades de las personas encargadas de dicha mejora".		"Falta de interés de los responsables".	"Porque no cumplió con las etapas establecidas por SERVIR. Quizás, porque se desconocía cual era el trámite a seguir. Se debió solicitar mayor capacitación a SERVIR".	"Porque no hay interés de parte del trabajador".		"Por la incapacidad de dichos funcionarios y jefes para una mejora".	"No se aplica la mejora interna en mi entidad, debido a que hay mucha oposición de los trabajadores y jefes de áreas que integran la comisión de tránsito".
Clave 12 B: Presupuesto no asignado es un riesgo en la ejecución del planeamiento		"Por falta de presupuesto"		"No ha aplicado la mejora interna porque no se cuenta con el						"La norma indica que los sueldos serán pagados con los recursos de

estratégico e implementación de la Ley.				presupuesto adecuado".						cada entidad, pero eso no es posible, por la baja captación de ingresos".
---	--	--	--	------------------------	--	--	--	--	--	---

Categoría 4: Concurso bajo el Nuevo Régimen

Pregunta	Respuestas Cod.1	Respuestas Cod.2	Respuestas Cod.3	Respuestas Cod.4	Respuestas Cod.5	Respuestas Cod.6	Respuestas Cod.7	Respuestas Cod.8	Respuestas Cod.9	Respuestas Cod.10
13) Explique usted si considera que la entidad debe realizar concursos de selección de personal bajo la ley de servicio civil.										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 13 A: Si es necesario realizar concursos de selección definiendo los perfiles, pero el inconveniente es que no se cuenta con presupuesto. Política pública de meritocracia orientada al ciudadano.		"Sí considero que se debería realizar los concursos".		"Si es necesario realizar concursos de selección definiendo claramente los perfiles, pero el inconveniente es que no se cuenta con presupuesto".	"Sí, porque se contará con personal que cumpla el perfil para los puestos, y ello contribuirá a que la entidad sea eficiente".	"Sí, esto ayudará que la Entidad cuente con personal más capacitado, que brinde un buen servicio, asertivo, competitivo; debido, ya que habrá una evaluación constante por parte de SERVIR".			"Claro que se debe realizar concursos tanto para los dos regímenes que hay, Ley 276 y 728".	"Si la entidad buscara la eficiencia y calidad del servicio que se presta a los ciudadanos, debería realizar el proceso y acciones para implementar el servicio civil, como los concursos de selección de personal calificado".
Clave 13 B: Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de interés y de comunicación del tema. Temor por inestabilidad laboral.	"Al realizar concurso de selección pienso que no será favorable para mí, porque seguro habrá trabajadores que por amistad serán beneficiados".		"Debería ubicar al personal existente de acuerdo a sus capacidades y estudios, tanto en el Régimen 276 y 728".				"Por el momento no debido a que no está implementado y los servidores no postularán porque no hay estabilidad laboral".			
14) Explique usted si considera que la entidad debe implementar procesos mejorados.										

Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 14 A: Es necesario abreviar los procesos y costos, sin embargo, el personal de la entidad designado para la implementación de los procesos mejorados, no se encuentra capacitado.		"Sí, considero".	"Sí, porque nos daría una información de las situaciones en las que se está desempeñando la entidad, cuáles son sus limitaciones".		"Toda mejora ayuda a que los procesos se perfeccionen a beneficio de los ciudadanos".	"Sí, siempre que se capacite a las personas designadas para su implementación; porque muchas veces se designa a personas no se encuentran en la capacidad de llevar a cabo los procesos mejorados".	"Toda implementación así el trabajador trae sus observaciones positivas y negativas".		"Si se debe implementar procesos mejorados y así poder tener una información más adecuada".	"Se debe revisar los procesos, abreviarlos y mejorarlos para que signifique menos costos para la entidad".	
Clave 14 B: Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de interés y de comunicación del tema.	"Desconozco si este proceso se lleva a cabo, pienso que no se dará en mi entidad".			"Si se debe implementar procesos mejorados con el sistema de control interno, que lo ha dispuesto la Contraloría General de la República".							
15) ¿Cuáles son sus expectativas frente a la Reforma de Servicio Civil?											
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 15 A: Falta de Presupuesto y financiamiento			"La mejora de los servidores a nivel remunerativo y beneficios sociales".	"Muy bajas. No se cuenta con presupuesto para el pago de los profesionales".						"Que se mejore la atención a los usuarios de los servicios que brinda la entidad de apoyo social y de actividad comercial".	
Clave 15 B: Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de interés y de comunicación del tema.	"Creo que este proceso no se dará y si se realiza pienso que servirá para despedir a	"Que estando próximo a culminar aún no se ha implementado el tránsito de las			"Que se recupere el principio del mérito y buen desempeño con la finalidad de	"Como profesional uno va a seguir exigiéndose más; pues, SERVIR evaluará, para incrementar la	"No existe expectativa ni diferencia, según SERVIR se reemplaza al término		"No puedo opinar porque no estoy bien enterado sobre esta ley".		

	trabajadores como lo hizo Fujimori".	diferentes regímenes laborales a los regímenes de la Ley de SERVIR"			mejorar los servicios a la ciudadanía".	remuneración; por lo que el servidor se sentirá incentivado a ser competitivo y efectivo".	empleado público por servicio civil".			
16) Explique usted cómo ha sido la relación entre la reforma y los servidores y funcionarios, desde el año 2013 a la fecha.										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 16 A: Conflicto de intereses, temores, falta de interés sobre el tema.				"No hay coordinaciones directas ni fluidas, los colaboradores no quieren cambios".	"Poco interés por la Reforma".	"Una relación de confusión, de preocupación por sentirse que no se encuentran preparados para transitar a un nuevo régimen donde exigen profesionales más preparados y competitivos".	"No se han mostrado cambios importantes. Como la orientación al ciudadano, la eficacia y meritocracia".			"La relación ha sido de negativa para su aplicación, en su mayoría por el desconocimiento y temor de perder la estabilidad que da el D.Leg 276 a cada trabajador".
Clave 16 B: Desconocimiento del tema.		"Desconozco".	"Desconozco por falta de información del personal encargado".						"Desconozco sobre esta relación por falta de información".	
17) Explique qué acciones realizaría usted si se implementara la Reforma										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 17 A: Continuar con capacitaciones		"Capacitarme para un desempeño mejor de mis funciones".			"Seguir capacitándome".	"Exigirme más en el aspecto de capacitaciones; esto, con la finalidad de acceder a un puesto en la Entidad; acorde a mi perfil profesional".	"Si deben tomar, como preparar textos y compendios normativos que permitan entender de manera integral el conjunto de normas del servicio civil".			"Me seguiría capacitando para el desempeño de mis tareas, pero debido a mi edad (58 años) ya no transitaría a la ley".
Clave 17 B: Desconocimiento y falta de interés del tema.	"Ninguna".		"Me falta conocimiento del tema".	"De implementarse la reforma, se debe					"Tendría que informarme bien sobre	

				ver plan de trabajo".					esta reforma y así poder tomar acciones".	
18) ¿Cree usted que el proceso de profesionalización puede llegar a ser incompatible con los cargos técnicos, generándose la ineficiencia?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 18 A: Proceso de profesionalización incompatible con cargos técnicos.	"Sí, porque hasta la fecha a pesar de haber logrado obtener mi título profesional no ha sido reconocido como tal".	"Los técnicos y profesionales se complementan".		"Colaboradores no están satisfechos con las remuneraciones que son bajas"		"Sí, porque los cargos técnicos quizás no cumplan con el perfil profesional".				"La entidad y el Estado requieren tanto de profesionales como técnicos, no sólo capacitados sino con valores".
Clave 18 B: Desconocimiento y falta de interés del tema.			"No, por considerar que hay personal capacitado para desempeñar las labores encomendadas".		"Sí".		"Tendría que ver el perfil del puesto".		"No, porque tenemos personal que puede desempeñar en dichos puestos y que son técnicos y profesionales que pueden hacer las cosas".	
19) ¿Cree usted que los intereses políticos priman ante el interés general, ante lo técnico y que esto obstaculiza la meritocracia?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 19 A: La influencia política es contraria a la meritocracia y contribuye a la corrupción. Los políticos no desean que haya personal competente, sólo confían en su personal de "confianza" que muchas veces no reúne el perfil del	"Sí, siempre ha sido así porque las autoridades políticas que ocupan cargos en la administración pública	"Sí, considero que buscan sus propios intereses"	"Es lamentable, pero ha sucedido con funcionarios de confianza. El personal de planta sigue laborando como	"Si existen intereses políticos y esto hace daño a la gestión de turno y al país en general".	"Sí".	"Tal es así que se ha emitido el D. Leg. N° 1411".	"No se ha incluido el tránsito como visión en los documentos de gestión de la entidad".		"Los intereses políticos siempre priman en diferentes instituciones".	"Los intereses políticos están antes que lo técnico, además los intereses económicos de grupos de poder, por ello, no les

puesto, ni conocimientos para integrar la comisión de tránsito.	favorecen a sus partidarios".		hace muchos años atrás".							interesa contar con personal competente, es más son un obstáculo para sus objetivos (actos irregulares)"
20) ¿Cree usted que la meritocracia, como está planteada, disminuirá el riesgo de corrupción?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 20 A: Meritocracia reduce riesgos de corrupción siempre que el personal tenga valores		"Depende de los valores que tengan los funcionarios y servidores".			"Sí, siempre que el personal cuente con valores".			"Eso es el fin de la Ley, pero siempre habrá riesgos de corrupción".		"La corrupción puede disminuir con la meritocracia siempre que vaya acompañada de valores y ética de la persona".
Clave 20 B: Meritocracia no reduce riesgos de corrupción.	"No, porque las autoridades, funcionarios, etc. que ocupan cargos públicos ya están formados como personas con valores y principios que están enmarcados fuera de la ética y las buenas prácticas".		"No".	"No disminuirá el riesgo de corrupción, depende de los valores".			"Siempre existirá la corrupción".		"No".	
21) ¿Cree usted que es suficiente la creación legal y parámetros institucionales para realizar una reforma meritocrática?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial

Clave 21 A: Desconocimiento del tema			"Pienso que es parte de la unidad de Recursos Humanos valorar el desempeño de cada servidor".				"Ayuda a que el servidor efectúe su trabajo y sobretodo tiene que tener ética y moral".			
Clave 21 B: No es suficiente la creación de normas para realizar una reforma, sino que se deben actualizar y ejecutar.	"No, las normas ya existen con el D. Leg N°276, Ley de ética, Reglamentos internos de buena conducta, etc. sin embargo, no son tomados en cuenta".	"No es suficiente, se necesita presupuesto y capacitación".		"No es suficiente, se debe actualizar el D.Leg 276".	"No".	"No es suficiente la creación de una ley; sino además su aplicación; pues, de lo contrario, sería una Ley muerta, que no surte efecto. Un saludo a la bandera".			"Es prioridad de Recursos Humanos velar el desempeño del personal a su cargo".	"La emisión de las normas no es suficiente, no asegura su cumplimiento. Se debe poner énfasis en su ejecución, analizar el porqué de su poco avance y tratar de accionar, sin perjudicar a los trabajadores".
22) ¿Cree usted que ante esta reforma, es importante las capacitaciones, cambio de estructura organizacional y mejoramiento de las capacidades?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 22 A: Mejoramiento de las capacidades contribuye a la mejora institucional.	"Sí, siempre y cuando el proceso se lleve a cabo técnicamente sin que intervenga la política, el compadrazgo y otros favores de partes de los que realicen el proceso".	"Sí considero importante para un mejor desempeño en beneficio de la institución".	"Las capacitaciones otorgan mayor conocimiento de los temas que se abordan y cada servidor debería preocuparse de ello".		"Sí".	"Urge la necesidad de la Entidad de capacitar constantemente al personal. Sin embargo, a pesar de existir un plan anual de capacitación al personal, no se viene aplicando".	"Por supuesto, esto ayudaría a mejorar el desempeño laboral".		"Claro que son importantes las capacitaciones del personal para un mayor desempeño en sus cargos y cambio estructural y mejoramiento de capacidades".	"Es importante la capacitación pues el conocimiento ayuda a solucionar problemas".
Clave 22 B: Deficiencias en Planeamiento estratégico, Presupuesto y financiamiento.				"Falta presupuesto para contratar consultorías, ante el desconocimiento del personal de la metodología".						

Clave 22 C: Estructura organizacional acorde a las necesidades reales de la entidad				"Si es importante las capacitaciones y los cambios estructurales, para un mejor desempeño de las funciones y un mejor servicio de calidad".						"Igualmente el cambio de organigrama que se elabore en función a sus necesidades actuales, pues tenemos un comedor social y un policlínico cuyo personal no está en el Cuadro de puestos de la entidad".
23) ¿Cuál cree usted que sea la causa del lento avance en la implementación en la ley de servicio civil?										
Clave	Área de Administración	Área de apoyo social	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Administración	Área de Actividad Comercial	Área de Actividad Comercial
Clave 23 A:Deficiencias en Planeamiento estratégico, Presupuesto y financiamiento	"El compromiso y voluntad de las autoridades (falta), la disponibilidad presupuestal, la oposición de los trabajadores y SERVIR no implementa directivas que condicionen la implementación oportuna del tránsito".	"Por falta de presupuesto y muchos no quieren o desean adecuarse a la reforma".	"Sería tal vez que no se le está dando la atención debida, siendo un proceso que involucra a todos el sector público del Estado".	"Intervención de los sindicatos, no se cuenta con el presupuesto para cubrir el pago de remuneraciones que ofrece la ley".			"Se debe a la falta de eficacia en la gestión pública".		"Que esta ley de servicio civil no se le da a conocer al personal y no se le da la importancia debida ya que involucra a todo el sector público del Estado".	
Clave 23 B: Temores y conflicto de intereses del recurso humano	"El compromiso y voluntad de las autoridades (falta), la disponibilidad presupuestal, la oposición de los trabajadores y SERVIR no implementa directivas que condicionen la	"Por falta de presupuesto y muchos no quieren o desean adecuarse a la reforma".		"Intervención de los sindicatos, no se cuenta con el presupuesto para cubrir el pago de remuneraciones que ofrece la ley".	"El temor a la evaluación y ser despedidos".	"El temor del servidor a transitar a un régimen donde se le exige que sea más competitivo profesionalmente".				"El desconocimiento de los trabajadores, pero principalmente temen a ser evaluados y perder la estabilidad laboral".

	implementación oportuna del tránsito".									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Categorías de análisis resultantes tras la investigación Problemática en la implementación de la ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

Objetivo General	Objetivo específico	Categorías	Rasgos	Resultados	Fuente de información	Técnicas / instrumentos
Determinar la problemática en la implementación de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	Determinar la problemática en el inicio de incorporación al proceso de tránsito y preparación de la entidad en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	Inicio de incorporación al proceso de tránsito y preparación de la entidad.	Resolución de la Comisión de Tránsito.	Riesgos en la planificación estratégica e implementación de la política, por cambios de gestión constantes y rotaciones continuas. Se designó en su mayoría a personal que no reunía las competencias, ni el conocimiento técnico, sin vínculo laboral, de "Confianza" constantemente rotados de sus cargos.	10 participantes de la Sociedad de Beneficencia de Piura	Encuesta / Guía de preguntas
			Resolución de inicio de incorporación al proceso de tránsito RIPRO.	Desconocimiento y falta de interés sobre el tema Riesgos en la implementación de la reforma debido a centralismo en Lima Falta de articulación interinstitucional, comunicación y coordinación Desconocimiento y falta de interés sobre el tema		

		Talleres de sensibilización	Falta de difusión de los talleres de sensibilización, centralismo en Lima. La capacitación del personal es considerada necesaria
		SERVIR pondrá a disposición las metodologías y herramientas para el tránsito.	Desconocimiento y falta de interés sobre el tema Falta de capacitación del personal, desconocimiento, desinterés sobre el tema y resistencia en la implementación de la Ley Pocos opinaron que las metodologías son apropiadas
Determinar la problemática en el Análisis Situacional de la entidad en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	Análisis Situacional de la entidad	Situación actual de la entidad sobre puestos y procesos.	Riesgos en la Planificación Estratégica. Cambios constantes de políticas externas e internas e influencia política, que afectan el cumplimiento de la meritocracia. Algunos puestos y cargos no están cubiertos con trabajadores que cumplan con el perfil del puesto
		Identificación de oportunidades de mejoras (sobre puestos y procesos)	Desconocimiento técnico del personal y jefes de área. Falta de interés sobre el tema Riesgo de planificación estratégica: Falta de Presupuesto y financiamiento para implementación de la reforma. Mientras no se implemente la Ley de SERVIR no será posible actualizar los procesos y los puestos, ni las oportunidades de mejora para la ciudadanía, ni para los trabajadores.

Determinar la problemática en la aplicación de mejora interna en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	Aplicación de mejora interna	Acciones de los funcionarios y servidores respecto a la reforma	Riesgo de planificación: No se ha tomado acciones debido a las rotaciones constantes del titular y personal, falta de presupuesto y financiamiento para la implementación de la Ley. Existe conflicto de intereses en el personal de la entidad respecto a la política de meritocracia. La gran mayoría demuestra desinterés y temor a las evaluaciones. La Alta Dirección con poder de decisión, tiene otras prioridades.
		Actualización y aprobación de los documentos de gestión: ROF y otros	<u>Desconocimiento del tema y falta de comunicación</u> Para un adecuado Planeamiento estratégico y control la entidad debe diseñar políticas institucionales (documentos de gestión) acordes a la realidad actual. Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de interés y de comunicación del tema.
		Análisis y determinación de dotación de personal respecto a los puestos y presupuestos	Es necesario el análisis y determinación de dotación de personal para evitar duplicidad de tareas, mayores gastos y lograr mejor desempeño. Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de comunicación y temor al despido laboral
		Perfiles de puestos definidos y valorizados	Se debe contar con perfiles de puestos de acuerdo a sus necesidades evitando sobre costos. Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, temores,

<p>Determinar la problemática en el concurso bajo el nuevo régimen de la Ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019</p>	<p>Concurso bajo el nuevo régimen</p>	<p>Elaboración de Cuadro de Puestos de la entidad (CPE)</p>	<p>falta de interés y de comunicación del tema.</p> <p>A través del CPE se definirían los puestos que necesita la entidad, evitando la burocracia.</p> <p>Existe conflicto de intereses, oposición de los trabajadores por temor al despido, desconocimiento del tema, falta de interés de las autoridades y de los trabajadores, falta de comunicación del tema.</p> <p><u>Presupuesto no asignado es un riesgo en la ejecución del planeamiento estratégico e implementación de la Ley.</u></p> <p>Si es necesario realizar concursos de selección definiendo los perfiles, pero el inconveniente es que no se cuenta con presupuesto. Política pública de meritocracia orientada al ciudadano</p> <p>Conflicto de intereses, desconocimiento del tema, falta de interés y de comunicación del tema. Temor por inestabilidad laboral.</p>
		<p>Acciones de mejora documentadas, aprobadas y difundidas.</p>	<p>Es necesario abreviar los procesos y costos, sin embargo, el personal de la entidad designado para la implementación de los procesos mejorados, no se encuentra capacitado.</p> <p>La influencia política es contraria a la meritocracia y contribuye a la corrupción. Los políticos no desean que haya personal competente, sólo confían en su personal de</p>

“confianza” que muchas veces no reúne el perfil del puesto, ni conocimientos para integrar la comisión de tránsito. Meritocracia reduce riesgos de corrupción siempre que el personal tenga valores.

Falta compromiso y voluntad de las autoridades, no hay disponibilidad presupuestal, la oposición de los trabajadores a la ley y SERVIR no implementa directivas que condicionen la implementación oportuna.

Normas para la implementación de la Ley de Servicio Civil (2013-2019)

N°	Nombre	Documento de aprobación	Fecha de publicación
1	Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil	Resolución N° 160-2013-SERVIR/PE	02.10.2013
2	Guía de Mapeo de Puesto	Resolución N° 160-2013-SERVIR/PE	02.10.2013
3	Modificación a la Guía de Mapeo de Puestos	Resolución N° 106-2014-SERVIR/PE	14.06.2014
4	Directiva sobre Familias de Puestos, Roles y Manual de Puestos Tipo	Resolución N° 100-2015-SERVIR/PE	26.03.2015
5	Inicio del proceso de implementación del nuevo régimen del servicio civil	Resolución N° 137-2015-SERVIR/PE	29.04.2015
6	Modificación a los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil	Resolución N° 137-2015-SERVIR/PE	11.07.2015
7	Normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas	Resolución N° 200-2015-SERVIR/PE	11.07.2015
8	Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad	Resolución N° 304-2015-SERVIR/PE	12.11.2015
9	Modificación a la directiva sobre Familias de Puestos, Roles y Manual de Puestos Tipo	Resolución N° 004-2016-SERVIR/PE	28.01.2016
10	Normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos	Resolución N° 052-2016-SERVIR/PE	25.03.2016
11	Modificación a las normas para la aplicación del Dimensionamiento de las Entidades Públicas	Resolución N° 055-2016-SERVIR/PE	31.03.2016

12	Modificación a las normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad	Resolución N° 057-2016-SERVIR/PE	01.04.2016
13	Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil	Resolución N° 060-2016-SERVIR/PE	12.04.2016
14	Modificación a la directiva sobre Familias de Puestos, Roles y Manual de Puestos Tipo	Resolución N° 063-2016-SERVIR/PE	15.04.2016
15	Modificación al Anexo N° 02 de la directiva sobre normas para la gestión del proceso de diseño de puestos y formulación del Manual de Perfiles de Puestos	Resolución N° 064-2016-SERVIR/PE	15.04.2016
16	"Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057";	Resolución N°034-2017-SERVIR/PE	22.03.2017
17	Normas para la aplicación del Mapeo de Puestos de la entidad en el marco del proceso de tránsito al régimen de la Ley N°30057 Ley de Servicio Civil	Resolución N°086-2017-SERVIR/PE	11.05.2017
18	Directiva N° 002-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la Elaboración del Mapeo de Procesos y el Plan de Mejoras de las Entidades Públicas en proceso de tránsito", y Directiva N° 003-2017-SERVIR/GDSRH "Normas para la determinación de dotación de servidores civiles en las entidades públicas"	Resolución N°087-2017-SERVIR/PE	11.05.2017
19	"Modificación en los Lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil, Ley 30057	Resolución N°307-2017-SERVIR/PE	29.12.2017
20	Modificaciones del "Catálogo de Puestos Tipo", previsto en la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil , versión actualizada de la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil, y la versión actualizada del "Catálogo de Puestos Tipo", previsto en la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC "Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil	Resolución N°308-2017-SERVIR/PE	29.12.2017
21	"Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos — MP	Resolución N°312-2017-SERVIR/PE	29.12.2017
22	Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N2 30057, Ley del Servicio Civil, Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos — MPP, aplicable al régimen de la Ley N2 30057, Ley del Servicio	Resolución N°313-2017-SERVIR/PE	29.12.2017
23	"Guía para el desarrollo del Mapeo de Puestos en las entidades públicas", "Guía para el desarrollo del Mapeo de Procesos y Plan de Mejoras en las entidades públicas" y "Guía para la determinación de la dotación de servidores civiles en las entidades públicas"	Resolución N°316-2017-SERVIR/PE	29.12.2017
24	"Guía para el Procedimiento de Aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad — CPE de las entidades públicas"	Resolución N°001-2018-SERVIR/PE	08.01.2018

Fuente: SERVIR

<https://www.servir.gob.pe/rectoria/resoluciones-de-servir/pe/>

Relación de entidades en Tránsito al Régimen del Servicio Civil

Miércoles, 24 de julio de 2019

ANEXO N°8

[Nosotros](#) [Accesibilidad](#) [Contáctenos](#) [Mapa Web](#) [Portal de Transparencia](#)



Actualizado al 15 de mayo de 2019

Número	Entidad	Tipo de Entidad
1	Academia Nacional de la Magistratura	Otros
2	Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas	OPE
3	Agencia de Promoción de la Inversión Privada	OPE
4	Agencia Peruana de Cooperación Internacional	OPE
5	Archivo General de la Nación	OPE
6	Autoridad Autónoma de Majes	Proyecto
7	Autoridad Autónoma de Transporte Masivo de Lima y Callao	Proyecto
8	Autoridad del proyecto Costa Verde	Otros
9	Autoridad Nacional del Agua	OTE
10	Autoridad Nacional del Servicio Civil	OTE
11	Autoridad Portuaria Nacional	OTE
12	Biblioteca Nacional del Perú	OPE
13	Central de Compras Públicas	OPE
14	Centro de Formación en Turismo	OTE
15	Centro de gestión tributaria de Chiclayo	OPD
16	Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos Estratégicos	Otros
17	Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres	OPE
18	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico	OTE
19	Centro Vacacional Huampani	Otros
20	Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas	Otros
21	Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo	OTE
22	Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial	OPE
23	Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas	OPE
24	Comité de Administración del Fondo Educativo del Callao	Otros
25	Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica	OTE
26	Consejo Nacional de la Magistratura	OCA
27	Consejo Nacional para Integración de la Persona con Discapacidad	OPE
28	Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa	OTE
29	Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú	OPE
30	Despacho Presidencial	OPE
31	Dirección de Redes Integradas de Salud – Lima Centro	Diris
32	Dirección de Redes Integradas de Salud – Lima Sur	Diris
33	Dirección Regional de Agricultura Cajamarca	DRA
34	Dirección Regional de Agricultura de Loreto	DRA
35	Dirección Regional de Agricultura de Tacna	DRA

1 de 11

24/07/2019 07:32 p. m.

Número	Entidad	Tipo de Entidad
36	Dirección Regional de Educación – Piura	DRE
37	Dirección Regional de Educación – Ucayali	DRE
38	Dirección Regional de Educación Cajamarca	DRE
39	Dirección Regional de Educación de Tacna	DRE
40	Dirección Regional de Educación del Callao	DRE
41	Dirección Regional de Educación Loreto	DRE
42	Dirección Regional de Salud de Junín	DIRESA
43	Dirección Regional de Salud Loreto	DIRESA
44	Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Cajamarca	DRTC
45	Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Huanuco	DRTC
46	Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Loreto	DRTC
47	Dirección Regional Sectorial de Salud Tacna	DIRESA
48	Ejército del Perú	Otros
49	Escuela Nacional de Marina Mercante	OPE
50	Fondo Metropolitano de Inversiones	OPD
51	Fondo Nacional Compensación y Desarrollo Social	Programa
52	Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero	OPE
53	Fuerza Militar Policial	Otros
54	Fuerza Aérea del Perú	Otros
55	Gobierno Regional de Amazonas	Gobierno Regional
56	Gobierno Regional de Ancash	Gobierno Regional
57	Gobierno Regional de Apurímac	Gobierno Regional
58	Gobierno Regional de Cajamarca	Gobierno Regional
59	Gobierno Regional de Cusco	Gobierno Regional
60	Gobierno Regional De Huanuco	Gobierno Regional
61	Gobierno Regional de Ica	Gobierno Regional
62	Gobierno Regional de Junín	Gobierno Regional
63	Gobierno Regional de La Libertad	Gobierno Regional
64	Gobierno Regional de Lambayeque	Gobierno Regional
65	Gobierno Regional de Loreto	Gobierno Regional
66	Gobierno Regional de MADRE DE DIOS	Gobierno Regional
67	Gobierno Regional de Moquegua	Gobierno Regional
68	Gobierno Regional de Piura	Gobierno Regional
69	Gobierno Regional de Tacna	Gobierno Regional
70	Gobierno Regional del Callao	Gobierno Regional
71	Hospital Carlos Lanfranco La Hoz	Hospital / Instituto de Salud
72	Hospital Cayetano Heredia	Hospital / Instituto de Salud
73	Hospital de Emergencias Pediátricas	Hospital / Instituto de Salud
74	Hospital de Emergencias Villa El Salvador	Hospital / Instituto de Salud
75	Hospital de San Juan de Lurigancho	Hospital / Instituto de Salud
76	Hospital Iquitos Cesar Garayar García	Hospital / Instituto de Salud

Número	Entidad	Tipo de Entidad
77	Hospital Maria Auxiliadora	Hospital / Instituto de Salud
78	Hospital Nacional Arzobispo Loayza	Hospital / Instituto de Salud
79	Hospital Nacional Dos de Mayo	Hospital / Instituto de Salud
80	Hospital Nacional Hipólito Unanue	Hospital / Instituto de Salud
81	Hospital Nacional Víctor Larco Herrera	Hospital / Instituto de Salud
82	Hospital Regional de Ayacucho	Hospital / Instituto de Salud
83	Hospital Regional de Loreto	Hospital / Instituto de Salud
84	Hospital San Jose	Hospital / Instituto de Salud
85	Hospital Santa Rosa	Hospital / Instituto de Salud
86	Instituto Catastral de Lima	Otros
87	Instituto de Investigacion de la Amazonia Peruana	OPE
88	Instituto del Mar del Peru	OPE
89	Instituto Geofisico del Peru	OPE
90	Instituto Geografico Nacional	OPE
91	Instituto Geologico, Minero y Metalurgico	OPE
92	Instituto Metropolitano Protransporte	OPD
93	Instituto Nacional de Calidad	OPE
94	Instituto Nacional de Ciencias Neurologicas	Hospital / Instituto de Salud
95	Instituto Nacional de Defensa Civil	OPE
96	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Proteccion de la Propiedad Intelectual	OPE
97	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplasicas	Hospital / Instituto de Salud
98	Instituto Nacional de Estadistica e Informatica	OPE
99	Instituto Nacional de Innovacion Agraria	OPE
100	Instituto Nacional de Investigacion en Glaciares y Ecosistemas de Montaña	OPE
101	Instituto Nacional de investigacion y Capacitacion de Telecomunicaciones	Otros
102	Instituto Nacional de Oftalmología	Hospital / Instituto de Salud
103	Instituto Nacional de Radio y Television del Peru	OPE
104	Instituto Nacional de Rehabilitacion	Hospital / Instituto de Salud
105	Instituto Nacional de Salud	OPE
106	Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña	Hospital / Instituto de Salud
107	Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja	Hospital / Instituto de Salud
108	Instituto Nacional de Salud Mental Hideyo Noguchi	Hospital / Instituto de Salud

Número	Entidad	Tipo de Entidad
382	Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro	Proyecto
383	Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado	Proyecto
384	Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional	Proyecto
385	Proyecto Especial de Irrigación e Hidroenergético del Alto Piura	Proyecto
386	Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua	Proyecto
387	Proyecto Especial Jequetepeque – Zaña	Proyecto
388	Proyecto Especial Madre de Dios	Proyecto
389	Proyecto Especial Pichis Palcazu	Proyecto
390	Proyecto Especial Sierra Centro Sur	Proyecto
391	Proyecto Especial Tacna	Proyecto
392	Registro Nacional de Identidad y Estado Civil	OCA
393	Seguro Integral de Salud	OPE
394	Servicio de Administración Tributaria Huamanga	OPD
395	Servicio de Administración Tributaria Lima	OPD
396	Servicio de Administración Tributaria San Martín de Porres	SAT
397	Servicio de Administración Tributaria Trujillo	OPD
398	Servicio Nacional de áreas Naturales Protegidas por el Estado	OTE
399	Servicio Nacional de capacitación para la Industria de la Construcción	Otros
400	Servicio Nacional de Certificación Ambiental	OTE
401	Servicio Nacional de Sanidad Agraria	OTE
402	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre	OTE
403	Servicio Nacional Meteorología e Hidrología del Perú	OPE
404	Servicios de Parque de Lima	OPD
405	Sierra y Selva Exportadora	OPE
406	Sociedad de Beneficencia Pública – PIURA	Otros
407	Sociedad de Beneficencia Pública – TACNA	Otros
408	Superintendencia de Mercado de Valores	OTE
409	Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud	OTE
410	Superintendencia Nacional de Bienes Estatales	OPE
411	Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil	OTE
412	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	OTE
413	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	OTE
414	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	OTE
415	Superintendencia Nacional de Migraciones	OTE
416	Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento	Reguladoras
417	Superintendencia Nacional de Transporte de Personas, Cargas y Mercancías	OPE
418	Tribunal Constitucional	OCA
419	Universidad Nacional Agraria de la Selva	Universidad
420	Universidad Nacional Agraria La Molina	Universidad
421	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios	Universidad
422	Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma	Universidad
423	Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas	Universidad
424	Universidad Nacional Autónoma de Chota	Universidad
425	Universidad Nacional Autónoma de Huanta	Universidad
426	Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja	Universidad



Estadísticas a nivel nacional de servidores civiles según nivel educativo, según rango de edad y sexo, según régimen laboral y remuneración mensual promedio (2004-2014)

Datos a nivel nacional

SERVIDORES CIVILES SEGÚN NIVEL EDUCATIVO CULMINADO Y SEXO, 2004 - 2014											
Nivel educativo culminado / Sexo	Servidores civiles (Miles de personas)										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total											
Total	1,026	1,013	1,086	1,225	1235	1302	1291	1360	1413	1382	1405
Sin nivel educativo	20	30	33	27	34	26	37	27	30	29	30
Primaria	65	63	72	68	76	79	94	71	82	77	76
Secundaria	279	299	302	346	344	362	340	373	398	358	398
Superior no universitaria	301	276	289	300	291	295	296	331	325	326	310
Superior universitaria	361	343	391	485	491	541	522	557	577	591	591
No especificado	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Hombre											
Total	583	582	621	701	707	754	728	732	785	755	754
Sin nivel educativo	11	18	21	18	21	16	21	16	15	20	15
Primaria	47	47	52	44	53	59	68	50	63	53	49
Secundaria	186	200	202	236	229	249	229	247	280	240	258
Superior no universitaria	142	139	152	151	152	152	142	157	150	165	147
Superior universitaria	197	177	194	253	252	278	267	263	276	276	284
No especificado	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Mujer											
Total	443	431	466	524	528	548	563	628	627	626	651
Sin nivel educativo	9	12	12	9	13	10	16	11	15	9	15
Primaria	18	17	19	24	23	20	26	21	19	23	26
Secundaria	92	99	100	111	114	113	111	126	118	118	140
Superior no universitaria	159	137	137	148	138	143	154	174	175	161	163
Superior universitaria	164	166	197	232	239	263	256	294	301	315	307
No especificado	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras. El nivel educativo culminado, considera: Sin nivel educativo incluye sin nivel y primaria incompleta, Primaria incluye primaria completa y secundaria incompleta, Secundaria es secundaria completa y superior incompleta, Superior no universitaria y Superior universitaria son completas.

Fuente: INEI - ENAHO continua 2004-2014.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

SERVIDORES CIVILES SEGÚN RANGO DE EDAD Y SEXO, 2004 - 2014

Rango de edad / Sexo	Servidores civiles (Miles de personas)										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total											
Total	1,026	1,013	1,086	1,225	1,235	1,302	1,291	1,360	1,413	1,382	1,405
De 14 a 29 años	195	199	205	203	218	237	239	232	239	254	254
De 30 a 44 años	540	520	559	597	586	614	575	593	579	575	568
De 45 a 64 años	283	286	313	414	414	436	457	512	564	531	558
De 65 a más años	7	8	10	12	17	15	20	24	30	22	26
Hombre											
Total	583	582	621	701	707	754	728	732	785	755	754
De 14 a 29 años	98	95	111	112	122	130	131	117	129	135	130
De 30 a 44 años	301	293	305	332	321	351	310	304	304	295	282
De 45 a 64 años	178	187	196	246	251	259	273	293	329	310	322
De 65 a más años	7	7	9	10	13	13	14	19	23	16	20
Mujer											
Total	443	431	466	524	528	548	563	628	627	626	651
De 14 a 29 años	98	103	94	90	96	107	108	115	111	119	123
De 30 a 44 años	240	227	254	264	265	263	265	289	275	281	286
De 45 a 64 años	105	99	117	168	163	177	184	219	235	221	236
De 65 a más años	1	1	1	2	4	2	6	5	7	6	6

Nota: La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Fuente: INEI - ENAHO continua 2004-2014.

Elaboración: SERVIR - GPGSC

**SERVIDORES CIVILES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL, 2014
(EN PORCENTAJE)**

Régimen laboral	%
Carreras especiales	50%
D. Leg. N° 1057 (CAS)	19%
D. Leg. N° 276	18%
D. Leg. N° 728	13%
Total	100%

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (septiembre 2014).
Elaboración: SERVIR - GPGSC.

**SERVIDORES CIVILES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL SIN INCLUIR
CARRERAS ESPECIALES, 2014
(EN PORCENTAJE)**

Régimen laboral	%
D. Leg. N° 1057 (CAS)	37%
D. Leg. N° 276	37%
D. Leg. N° 728	26%
Total	100%

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (septiembre 2014).
Elaboración: SERVIR - GPGSC.

REMUNERACIÓN MENSUAL PROMEDIO POR SECTOR Y SEGÚN NIVEL EDUCATIVO, 2014

Nivel educativo	Remuneración mensual promedio (S/)		% público respecto de privado formal
	Público	Privado formal	
Primaria	967	1,227	79
Secundaria	1,392	1,415	98
Superior no universitaria	1,470	2,266	65
Superior universitaria	2,251	3,673	61
Total	1,736	2,076	84

Fuente: INEI-ENAH0 continua 2014 y MTPE-Planilla Electrónica 2014.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

Cuadro de designaciones de titulares y rotaciones de integrantes de la comisión de tránsito (2013-2019) en la Sociedad de Beneficencia de Piura

AÑO	TITULAR	GERENTE GENERAL	INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE TRÁNSITO	
			JEFE DE RECURSOS HUMANOS	JEFE DE PLANIFICACIÓN
2013	Rolando Alfredo Álamo Infante	Sara Jessica Vargas Romero	Nery Hernández Torres	Socorro Cruz Purizaca
2014	Mercedes Franco de Heck	María Rosario Calle Estrada	Socorro Cruz Purizaca	Magda Liduvinda Riofrio Flores
2015	Mercedes Franco de Heck/Jorge Luis Mejía Silupú	María Rosario Calle Estrada/Irisbaldo Silva Santos	Socorro Cruz Purizaca/Yolanda Esther Calle Dominguez	Magda Liduvinda Riofrio Flores
2016	Jorge Luis Mejía Silupú	Irisbaldo Silva Santos	Yolanda Esther Calle Dominguez	Socorro Cruz Purizaca
2017	Janeth Wancheng Castro/César Luis Díez Vera	José Luis Mejía De La Cruz	Magda Liduvinda Riofrio Flores	Nelson Enrique Chávez Salazar
2018	César Luis Díez Vera	Esteban Enrique Nizama Morán	Socorro Cruz Purizaca	Magda Liduvinda Riofrio Flores
2019	Miguel Godos Curay	Oscar Martín Tuesta Edwards	Socorro Cruz Purizaca	Magda Liduvinda Riofrio Flores

Nota:

El promedio de designaciones de los titulares de la Sociedad de Beneficencia de Piura es de un presidente por año.

El promedio de designaciones de los Gerentes, jefes de Recursos Humanos y de Presupuesto y Planificación (miembros de la Comisión de Tránsito) de la entidad es de un jefe por año.

Fuente: Elaboración propia, con la información de los Estados Financieros al 31 de diciembre de cada año del 2013 al 2018 y a junio 2019.

Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
TÍTULO: Problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019			
FORMA PROBLEMA	OBJETIVOS	FRE CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE Y RASGOS	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE: Ley de Servicio Civil	
		Fre categorías	Rasgos
¿Cuál es la problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?	Determinar la problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019	Inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad	1) Resolución de Comisión. 2) Resolución de SERVIR. 3) Talleres de sensibilización
		Análisis Situacional	1) Recajo de información para el Mapeo de Puestos. 2) Recajo de información para el Mapeo de Procesos. 3) Mapeo de Puestos y Mapeo de Procesos aprobados. 4) Identificación de mejora interna y externa e informe de compromiso frente a los usuarios
		Aplicación de Mejora Interna	1) Actualización del Reglamento de Organización y Funciones. 2) Dotación de personal respecto a los puestos y presupuestos. 3) Manual de Perfiles de Puestos. 4) Cuadro de Puestos de la entidad.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Concurso bajo el Nuevo Régimen	1) Concursos de selección de personal. 2) Acciones de mejora documentadas, aprobadas y difundidas
¿Cuál es la problemática en el inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?	Determinar la problemática en el inicio de incorporación al Proceso de Tránsito y preparación de la Entidad de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019		
¿Cuál es la problemática en la Análisis Situacional de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?	Determinar la problemática en el Análisis Situacional de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019		
¿Cuál es la problemática en la Aplicación de Mejora Interna de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?	Determinar la problemática en la Aplicación de Mejora Interna de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019		
¿Cuál es la problemática en el Concurso bajo el Nuevo Régimen de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019?	Determinar la problemática en el Concurso bajo el Nuevo Régimen en la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019		

Acta de Originalidad de Turnitin

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código: P06-PP-PP-02-02 Versión: 03 - 1 Fecha: 31-01-2018 Página: 1 de 1
---	--	---

Yo,

Luis Rolando Alarcón Llantop, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"Problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019" del (de la) estudiante Calle Estrada, María Rosario, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 31 de agosto de 2019



Firma

Dr. Luis Rolando Alarcón Llantop

DNI: 17543440

Estado	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo de porcentaje de Turnitin

Problemática en la implementación de la ley de servicio civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	14%	1%	18%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	www.ongel.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%



Autorización de Publicación de Tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código: 116-01-000001 Versión: 02 Fecha: 2020/08/18 Página: 1 de 1
---	--	---

Yo María Beatriz Calle Estrada, identificada con DNI N° 02677433 egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Problemática en la implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo establecido en el Decreto Legislativo 022, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 27.

Fundamentación en caso de no autorización:


 FIRMA

DNI: 02677433

FIRMA:

16 de agosto del 2019



Ejecutor:	División de Investigación:	Área:	Responsable del SCC:	Asesor:	Vicedecano de Investigación:
-----------	----------------------------	-------	----------------------	---------	------------------------------

Versión final de Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA

CALLE ESTRADA, MARÍA ROSARIO

INFORME TITULADO:

"Problemática en la Implementación de la Ley de Servicio Civil en la Sociedad de Beneficencia de Piura, año 2019"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS LPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA