

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
DE EMPRESAS**



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**EL SERVICIO CIVIL Y SU PROBLEMÁTICA EN LOS
SERVIDORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA, CALLAO
2016**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

INTEGRANTE:

TORANZO CÁRDENAS, ANGEL RAFAEL

ASESOR:

MG. OLGHER ROJAS MACHA

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, 2018

**EL SERVICIO CIVIL Y SU PROBLEMÁTICA EN LOS
SERVIDORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA,
CALLAO 2016**

Presentado a la Facultad de Ciencias Empresariales-
Escuela Profesional de Administración y Gestión de
Empresas, en la Universidad Peruana de las Américas.

APROBADO POR:

Dr. LOVERA BERNAOLA, DENNY -----

Presidente

MG. ALVARADO ROSILLO, AUGUSTO -----

Secretario

MG. INFANTE TAKEY, HENRY -----

Vocal

23/03/2018

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito revisar el servicio civil y su problemática en los servidores del decreto legislativo n° 276 de la municipalidad distrital de la punta, callao 2016, cuya función como instrumento del estado, busca la eficiencia de los servicios públicos y el bien común.

En la municipalidad distrital de la Punta, este problema nace con el aumento de personal bajo la contratación administrativa de servicios CAS, de servicios no personales con sueldos mayores, generando molestia en los servidores de carrera, lo cual genera un mal clima laboral y eso afecta al desempeño laboral y a los ciudadanos.

El trabajo de investigación incluye información pública, y material tomado sobre otras investigaciones relacionadas con el tema central, además, se presenta textos e informes que forman parte del Marco Teórico.

Palabras Claves: Servicio, Problemática, Decreto, Legislativo, Municipalidad, Administración

ABSTRACT

The purpose of this research is to review the civil service and its problems in the servers of the legislative decree n ° 276 of the district municipality of la Punta, Callao 2016, whose function as an instrument of the state, seeks the efficiency of public services and the common good.

In the district municipality of La Punta, this problem arises with the increase of personnel under the administrative contracting of CAS services, non-personal services with higher salaries, generating discomfort in the career servers, which generates a bad work climate and that affects to work performance and citizens.

The research work includes public information, and material taken from other research related to the central theme, in addition, texts and reports that are part of the Theoretical Framework are presented.

Keywords: Service, Problematic, Decree, Legislative, Municipality, Administration

DEDICATORIA

Dedico principalmente este trabajo a mi familia por brindarme todo su apoyo incondicional, su comprensión y sacrificio por los momentos que no pude pasarlos con ellos. También se lo dedico a Dios, quien con su fortaleza divina, me permitió seguir adelante y lograr cumplir con mis objetivos profesionales, del cual tales frutos se verán reflejados en mi familia.

TORANZO CÁRDENAS, ÁNGEL RAFAEL

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Peruana de las Américas por darme la oportunidad de crecer profesionalmente, y a sus docentes que compartieron sus conocimientos y cultivaron en mí una visión de oportunidades.

Agradezco también a mi familia y a mis compañeros del PEL 31-32 con quienes he compartido momentos alegres en mi casa (Universidad Peruana de las Américas), una convivencia con distintos conocimientos, culturas y profesionalismo, viendo en ellos objetivos claros en sus vidas.

TORANZO CÁRDENAS, ÁNGEL RAFAEL

Tabla De Contenidos

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1 Problema Principal	3
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.2.3 Objetivo General	4
1.2.4 Objetivos Específicos	4
1.3 Casuística (con respecto a la problemática planteada)	4
CAPÍTULO II	7
MARCO TEORICO	7
2.1 Antecedentes de la Investigación	7
2.1.1 Antecedente Internacional 1	7
2.1.2 Antecedente Internacional 2	8
2.1.3 Antecedente Internacional 3	9
2.1.4 Antecedente Internacional 4	10
2.1.5 Antecedente Internacional 5	12
2.1.6 Antecedente Nacionales 1	13
2.1.7 Antecedente Nacionales 2	14
2.1.8 Antecedente Nacionales 3	15
2.1.9 Antecedente Nacionales 4	17
2.1.10 Antecedente Nacionales 5	18
2.2 Bases Teóricas	19
2.2.1 Variables Independientes: Servicio Civil	19
2.2.1.1 Concepto del Servicio Civil	19
2.2.1.2 El Servicio Civil Peruano	20
2.2.1.3 Reforma de la Ley del Servicio Civil	20
2.2.1.4 Importancia del Servicio Civil	23
2.2.1.5 Implementación de la Ley del servicio civil	23
2.2.1.6 Lineamiento para el Tránsito de la Ley del servicio civil	24

2.2.1.8	Funciones de la Ley del servicio civil	25
2.2.2	Variable Dependiente: Decreto Legislativo N° 276	35
CAPÍTULO III	49
ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	49
3.1	Alternativas de solución al Problema General.....	49
3.2	Alternativas de solución al Problema de Específico 1	50
3.3	Alternativas de solución al Problema de Específico 2	51
3.4	Alternativas de solución al Problema de Específico 4	51
CONCLUSIONES		
RECOMENDACIONES		
REFERENCIAS		
ANEXOS		

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo comprende en el análisis de las variables del Servicio Civil y su Problemática en los Asalariados del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, ubicado en el Jr. Sáenz Peña N° 298 La Punta – Callao, cuya función como instrumento del Estado, buscar la mayor eficiencia de los servicios públicos y el bien común, además de su adecuada regulación Orgánica y funcional de sus recursos necesarios para lograr dichos fines. En tal sentido, pasamos a describir los antecedentes de las variables de estudio.

En América Latina, los países ya se han iniciado los preparativos para una reforma de la administración pública, o incluso ésta ya ha sido implementada. La problemática que aún existe en los servicios públicos en América Latina que el requerimiento de una administración profesional, tanto el acceso al servicio público, como prácticas de ascensos que están prácticamente sometidas por la política y no se fundamentan ni en la productividad, ni en la calificación del empleado. Asimismo, el servicio público en América Latina, siempre ha representado para los gobernantes un recurso que permite promover empleos para los militantes más activos del partido, y por consiguiente, está totalmente sobrepoblado. Por tal motivo, con un análisis de las necesidades de acuerdo de las cifras reales de los puestos de trabajos, se encontrarán claramente por encima de los puestos de trabajo realmente necesarios. Aquí, contempla que se reduzca al número de empleados realmente necesario, lo cual políticamente no sería viable.

En el Perú, la variedad de Regímenes Laborales en el Sector Público, ha discriminado a los asalariados del Decreto Legislativo N° 276, de igual forma en una Entidad pueden variar los sueldos dependiendo al régimen laboral que pertenecen. La Jurisdicción Nacional del Auxilio Civil – SERVIR, ha reconocido más de 500 reglas relativo al cargo público y más de 400 nociones con los cuales se paga a los afanosos en los tres regímenes.

La Municipalidad Distrital de la Punta, en este último año 2016, en cuanto al Servicio Civil y su problemática en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, se ha detectado que parte de este problema nace en el aumento de personal bajo la Contratación Administrativa de Servicios CAS, de Servicios No Personales, con sueldos mayores, generando molestia en los servidores de carrera. Por ello se recopiló información necesaria donde podríamos aplicar un proceso de solución a esta problemática, a fin de seguir brindando una atención adecuada a la comunidad del distrito de la Punta.

En la Municipalidad Distrital de la Punta, las variables en estudio, están supeditada a Servicio Civil y su mejora laboral para el servidor del Decreto Legislativo N° 276.

La necesidad de la investigación comprende la situación actual en que se encuentran los asalariados del Sistema Laboral del Decreto Legislativo N° 276, Asimismo, la negativa de las entidades en la parte remunerativa dentro de los pactos Colectivos., así como las reglas del juego que dispone el Estado para los servidores de carrera que no deseen ingresar al nuevo Régimen del Servicio Civil.

La importancia de la investigación se refiere a las medidas correctivas del Servicio Civil para dar solución a la problemática existente, mediante los planteamientos que se registrarían los servidores del Decreto Legislativo N° 276, para así mejorar la calidad de vida, ya que actualmente la Ley de Presupuesto Anual y normas vigentes no favorecen incrementos o cualquier tipo de medios económicos.

La estructura de la investigación se refiere al esquema del estudio, comenzando por el título y los capítulos correspondientes, el cual se debe desarrollar en el presente trabajo.

En el Capítulo I, presenta el Planteamiento del problema y su Casuística con una descripción breve, para lo cual nos hemos basado en la recopilación de información otorgada por el personal que labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, que labora en la Municipalidad Distrital de la Punta y que se encuentran identificadas con la problemática planteada con el tema de desarrollo.

En el Capítulo II, se muestra el marco teórico con los antecedentes de la indagación y las bases teóricas referente a nuestras variables independientes y dependientes.

En el Capítulo III, enfocaremos alternativas de solución, señalando los procesos y medidas de ley que se vienen con el fin de plantear soluciones.

Finalmente, señalar las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, los respectivos anexos u otros, en función a las normas APA Sexta edición, que servirán de ayuda en la sustentación del trabajo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

En Europa, resulta incierto encontrar un empleo sostenible y de buena remuneración.

Una publicación de un diario “Agenda Pública” de Catalunya de España, señala que en Sector Público se han realizado las medidas de severidad desde la dificultad financiera, países como Alemania, España, Suecia o Reino Unido, examinando los antecedentes de estos cuatro naciones, arguyen que no existe bastante certeza para insinuar que la inexactitud de innovación del sector público externamente un delegado concluyente de los dificultades económicas generados con la crisis. En el contexto de la creciente crisis económica y financiera, encontramos que en España y el Reino Unido, las medidas de austeridad resultan cruciales en términos de recortes en el gasto público y el deterioro de las condiciones salariales y laborales de los empleados del sector público. En España y algunos otros países de la zona euro, las medidas de austeridad parecen ser resultado de las presiones de un nuevo régimen, mientras en el Reino Unido estas políticas parecen auto-impuesto por su gobierno. Se considera una penalización por no modernizar y adaptar el sector público en el pasado.

(Queralt Jimenes, 2014)

En América Latina, se encontraron países con serios problemas de estancamiento económico, sumados a los serios problemas de corrupción, generando una fuerte reacción de la ciudadanía en contra de la función pública. El cual, ha reflejaba la aplicación de una nueva ley de la función pública. La reglamentación laboral en naciones de América Latina muestra altos indicadores de discrepancia y las asociaciones para la representación colectiva

han sido reconocidas como los principios desafíos del régimen laboral actual. Por modelo: es concluyente la correspondencia de pujanzas entre figurantes laborales y la pujanza de la etapa de derecho; los empleadores se resisten a la medida, como actores acreditados y pensionables a los costes; los trabajadores poseen dificultades para proteger sus derechos por sus horizontes y que las leyes carecen de las facultades necesarias, para atender las bajas remuneraciones y garantía de estabilidad. Asimismo, en este estudio se examinan las faltas en los esbozos, orientaciones y habilidades, así como las facultades, recursos y aplicación de normas (inspección de trabajo y método de justicia laboral) o de los métodos de representación colectivo (por la responsabilidad de los asociaciones en inducir el acatamiento a las normas laborales).

En el Perú el Servicio Civil y su Problemática en los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, con relación al Servicio Civil en el 2008, en el primer semestre de ese período la incierta del empleo público montó una vez más en la diario gubernamental peruana. Con el sostén de peritos propios y del BID, se fabricó un contiguo sometido y macizo de medidas, que intentaba desbocar y visar una innovación completa del servicio civil; se eligió por sembrar un régimen prudencial, adonde marcharan las entidades públicas, céntricas o territoriales, las que solicita relatar con este tipo de competitivos, considerándose las mejoras salariales. Su propósito es cuidar por una ajustada conformidad entre los derechos de los servidores y los intereses de la sociedad. Sin embargo, para los servidores del Decreto Legislativo, esta reforma congela todos sus beneficios percibidos por Pacto colectivo, así como su estabilidad laboral adquirida por el régimen que se encuentran.

En la Municipalidad Distrital de la Punta, existen tres regímenes laborales Decreto Legislativo N° 276, 728 y CAS, el pase al Servicio Civil es Voluntario y no obligatorio para los DL 276 y DL 728, pero para el CAS es obligatorio, desde que se hizo público el Proyecto de Ley del Servicio Civil, los servidores civiles

han advertido que el documento no recoge sus aportes, ni opinión, pese a ser los principales actores de esta gran reforma. Por ello no ven factible pasar al servicio civil, sin que les reconozcan los años de servicios o una liquidación digna. Durante los años, la Municipalidad ha crecido en cuanto a sus servidores, sin considerar una evaluación de competencias, ocupando puestos sin experiencia y minimizando los trabajos de otros.

La Unidad de Recursos Humanos, pese a cumplir un rol muy importante en la Entidad, no ha resuelto la parte de las incertidumbres que presentan los servidores (DL N° 276), tales que ya se ven reflejados a futuro con una problemática laboral, que con lleva a los reclamos de los gremios Sindicales. Por lo tanto, es importante aplicar acciones de acuerdo a la realidad.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema Principal

¿De qué manera el Servicio Civil Influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

1.2.2 Problemas Específicos

¿De qué manera la Meritocracia Influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

¿De qué modo las Evaluación de Desempeño Influyen los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

¿En qué forma las Compensaciones influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

1.2.3 Objetivo General

Establecer cómo el servicio civil influye como problemática en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016

1.2.4 Objetivos Específicos

- A. Implementar cómo la Meritocracia influyen los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016.
- B. Establecer cómo las Evaluación del Desempeño influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016.
- C. Evaluar cómo las Compensaciones influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016.

1.3 Casuística (con respecto a la problemática planteada)

El presente trabajo se desarrolló a través de una investigación exploratoria y descriptiva, utilizando herramientas de recolección de datos, así como la entrevista realizada a una Servidora del Decreto Legislativo N° 276, quien tuvo cargos importantes durante varias gestiones en la Municipalidad Distrital de la Punta (Ver Anexo N° 1); Asimismo, por las observaciones encontradas, se registra fotografías tomadas de algunos ambientes de la Entidad, que muestra la cantidad de puestos en una sola Área (Ver Anexo N° 2); evidenciando las siguientes casuísticas encontradas en relación al Servicios Civil y su problemática en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, las cuales

hemos clasificado a través del método causa – efecto de Ishikawa (Ver Anexo N° 3) y su Matriz de Consistencia (Ver Anexo N° 4).

Caso:

La Sra. Gurrero Herrada María Luisa, Economista de profesión, viene laborando en la Municipalidad de la Punta, Treinta (30) años, bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276; ha ocupado puestos importantes en su carrera administrativa tales como: Gerente Municipal, Jefe de Planeamiento y Presupuesto, jefe de Recursos Humanos y otros cargos similares en su trayectoria laboral, sin embargo su profesionalismo no es reconocido ni tomado en cuenta para las nuevas Gestiones municipales, quienes vienen con su gente de campaña e incrementan los puestos de trabajo y asumen cargos importantes sin experiencia.

La citada servidora ha sufrido atropellos siendo rotada de un puesto a otro durante los últimos Doce (12) últimos años, sin lograr poder ejercer las funciones de acuerdo a su formación profesional, actualmente desempeña funciones en la Gerencia de Desarrollo Humano.

Propuesta de Solución:

La Municipalidad Distrital de la Punta, a través de la Unidad de Recursos Humanos, como eje central de la administración y de acuerdo a sus funciones como es la selección de personal mediante su competitividad, y como medida de reducir rotaciones del personal que se encuentra sujeto al Decreto Legislativo N° 276, debería remitir a la Alta Dirección de cada Gestión Edil, un informe técnico informando en relación a los trabajadores de las diferentes Áreas Orgánicas, las formaciones profesionales que compete a cada uno de ellos, asimismo señalando sus capacitaciones, charlas, talleres y seminarios que hayan asistido, con el fin de ser considerados en los cargos de las nuevas

Gestiones de los Gobiernos Municipales, reconociéndose como fuerza de ventaja las competencias y experiencias de cada servidor del Decreto Legislativo N° 276.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedente Internacional 1:

Título de la Tesis: “Aportes Jurídicos para una Renovación de la Carrera Administrativa en Colombia”.

Tesis presentada para obtener el Título de Magíster en Derecho

Autor: Ortega Suescún Dina Lisbeth

Institución: Universidad Nacional de Colombia, facultad de derecho, ciencias Políticas y Sociales.

Ciudad: Bogotá – Colombia

Año: 2012

Páginas: 24,25,74

APA:(Ortega Suescún, 2012)

Conclusiones de la Tesis:

En esta investigación nos da conocer que, en la función pública de Colombia, los “partidos políticos han actuado a su vez en contra del desarrollo democrático de las instituciones y de la consiguiente profesionalización del servicio público, al utilizar el poder y la administración pública como botín para repartir, degenerando la pérdida de la imagen del estado”.

La “legislación nacional incorporo una nomenclatura y una escala de sueldos para los empleados del servicio civil, con el propósito esencial de establecer un ordenamiento racional a la administración, sometiéndola a un mismo criterio en el manejo del personal, remunerando trabajo igual con salario igual, eliminando discriminación, el privilegio y el casuismo, y sentado con una escala ascendente de remuneración”.

Comentario del Investigador:

Se llegó al análisis que, la implementación de herramientas como mejora en el sector público, puede resolver las problemáticas existentes, puede llegar hacer el Servicio Civil la solución de este problema y mejorar la calidad de vida de los servidores de carrera. Implementar medidas correctivas legales para evitar la corrupción en los gobiernos locales y abuso laborales.

2.1.2 Antecedente Internacional 2:

Título de Tesis: “La Función Pública en México: de la selección y Profesionalización en el Servicio Profesional de Carrera, para optar el Grado de Doctorado”.

Autor: Lugo Dávila Aida Alicia.

Institución: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho.

Ciudad: Madrid – España.

Año: 2013

Páginas: 34,56,89

APA: (Lugo Dávila, 2013)

Conclusiones de la Tesis:

El “servicio Civil es la Organización de los recursos humanos de las administraciones públicas, bajo los principios de capacidad, el mérito y la permanencia, por lo que en México ha adoptado el nombre de servicio profesional de carrera”.

El desarrollo de la carrera tiene “como base no solo la capacitación o profesionalización entendida como la adquisición de conocimiento, sino la valoración de los resultados objetivos en el puesto desde el cual se pretende un cambio. El desarrollo profesional entonces, es la trayectoria de la carrera que se hace posible en base al mérito y la capacidad”.

México requirió “contar con un sistema de servicio profesional de carrera de alcances general en la administración pública federal, considerando importante conocer el conjunto de ideas e influencias que intervinieron. Las llamadas

reformas de gestión públicas, va consolidando una idea del servicio civil como un sistema de profesionalización, sin embargo, avanzar en los hechos requería de tocar la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, acción que para la federación de sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado, era un riesgo para los derechos de sus agremiados”.

Comentario del Investigador:

Se llegó al análisis que esta investigación reviste mucha importancia en la adquisición de conocimiento para la valoración de objetivos, en la consolidación de una nueva reforma. Asimismo, establece en relación al sector público, medidas cautelares para no alterar, ni poner en riesgo los derechos de los agremiados de los sindicatos.

2.1.3 Antecedente Internacional 3:

Título de Tesis: “El Régimen Laboral en el sector Publico, para la obtención del Título de Máster en Derecho Administrativo”.

Autor:Naula Quinde Andrea Verónica.

Institución: Universidad Técnica Particular de Loja

Ciudad: Loja-Ecuador

Año: 2013

Paginas: 10,39,51

APA: (Naula Quinde, 2013)

Conclusiones de la Tesis:

Esta investigación nos da a conocer, la situación de “los servidores estatales del Ecuador, que se encuentran sometidos al régimen laboral que establece la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), publicada en el mes de noviembre del 2010, y su servicio público más de ser un objetivo claro y expreso de la administración, es una forma de llegar a la comunidad para entrelazar sus

necesidades básicas, por tal motivo, están sujetos a sanciones disciplinarias previstas en la Ley Orgánica de Servicios Públicos”.

La “definición del régimen normativo aplicable a los empleados públicos y consecuentemente, la determinación de que ellos disfruten del derecho a la negociación colectiva en los términos amplios en que la concibe el derecho del trabajo o que estén excluidos de la misma o sujetos, en todo caso, a un sistema más restringido, nos lleva a una zona fronteriza entre el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo, cuyo análisis está lleno de dificultades”.

El “sistema tiende a mejorar el desempeño de los servidores públicos en vista de los principios de administración de personal, en cuanto se interpreta que el servidor público en su condición de persona nombrada temporal o permanente en cargos se regirán por el sistema de mérito y la estabilidad en sus cargos estará condicionada a su competencia , lealtad y moralidad en el servicio”.

Comentario del Investigador:

De acuerdo con el diagnóstico realizado, este sistema intenta realizar las mejoras para los servidores públicos, con remuneraciones de acuerdo a su eficiencia.

Señala que la aplicación de las sanciones disciplinarias, se aplica a los servidores que hayan cometido una falta administrativa y por consecuencia afecta su continuidad laboral. Asimismo, la “ley tiene competencia para velar y precautelar el cumplimiento efectivo de los derechos del servidor”.

2.1.4 Antecedente Internacional 4:

Título de Tesis: “Análisis Jurídico del Régimen de Contratación de los Empleados Públicos Municipales y su Perspectiva Constitucional en el

Municipio de Santa Cruz Michapa, Departamento de Cuscatlán, periodo 2012 al 2014”, para obtener el Grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas”.

Autores: Evangelista Flores Elías Antonio y Pastor Valle Carlos

Institución: Universidad de el Salvador

Ciudad: Santa Cruz Michapa – El Salvador

Año: 2015

Páginas: 13,25,36

APA: (Evangelista flores, 2015)

Conclusiones de la Tesis:

Esta investigación “más allá de los aspectos puramente económicos, la globalización es un fenómeno que presume el traspaso de fronteras en tópicos multidisciplinares. En ese marco, existe una tendencia transnacional por modernizar la forma en que se concibe la administración pública, cuya actividad, durante largo tiempo, se ha visto opacada por fenómenos negativos como la burocracia, la corrupción, etc. En otros términos, todo servidor público desarrolla una función de suma importancia dentro de la organización social”.

La ley del Servicio civil, fue creada ante la necesidad de regular las relaciones entre el estado y sus servidores, para establecer derechos y obligaciones a fin de satisfacer las exigencias y necesidades de los empleados públicos y municipales.

La importancia de implementar un sistema de servicio civil, por medio de una “ley, permitiría que un estatuto legal regulara los deberes y obligaciones de los servidores públicos y municipales, su estabilidad en el cargo y regular la carrera administrativa, determinando condiciones de ingreso a la administración, los casos de suspensión, traslados y cesantías; así como, las promociones y ascensos en base al mérito y aptitud, estableciendo además un sistema de recursos para el servidor público tuviera la posibilidad de impugnar toda aquellas resoluciones que lo afecten”.

Comentario del Investigador:

El modelo de información para determinar que una reforma a futuro puede evitar atropellos de derechos laborales, así como Los cambios de Gobierno en un municipio, afecta la continuidad laboral de los trabajadores y muchos se ven afectado al verse despedidos. Asimismo, formar parte del sistema es adaptarse a las condiciones laborales normadas en dicha ley.

2.1.5 Antecedente Internacional 5:

Título de Tesis: “La Calidad de los Servicios Públicos: Reformas de Gestión Pública en Chile (1990-2009), para obtener el Grado de Doctorado en Investigación en ciencias sociales con mención en ciencias políticas”.

Autor: Morales casetti Marjorie Liz

Institución: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales en Sede Académica de México.

Ciudad: México.

Año: 2011

Páginas: 14,130

APA: (Morale Casetti, 2011)

Conclusiones de la Tesis:

La “implementación de estas reformas ha provocado efectos positivos, pero también ha generado consecuencias no deseadas. La reforma en las organizaciones públicas, eleva la importancia de la ejecución de políticas que dependerá de las acciones y el comportamiento de los individuos que la implementan”.

La “teoría que hay detrás del Sistema Civil, es que con un personal motiva y con la existencia de sistemas de seguimiento y control de la Gestión promueve un mejor desempeño al servicio del ciudadano”.

Mediante el modelo del “servicio civil, como una institución política creada para proteger a los servidores públicos, a fin de que no sean manipulados, removidos o afectados en sus centros laborales; también se espera que exista baja corrupción, fortaleciendo la igualdad democrática”.

Comentario del Investigador:

Basando la investigación en antecedentes de reformas, mediante el cual buscan regular el comportamiento del servidor público, de acuerdo a su competencia, asimismo, como medida cautelar de fuerza mayor el servicio civil está regulando normas con la finalidad de ser accesible para todo servidor público y ser una adecuada opción de cambio.

2.1.6 Antecedente Nacionales 1:

Título de Tesis: “La Coordinación Interinstitucional en la Implementación de la Reforma del Servicio Civil: el Proceso de Tránsito, en el Gobierno Nacional, Periodo 2014-2015, para obtener el Grado de Magister en Políticas Públicas y Gestión Públicas”.

Autor: Delgado Chávez Cintya Amelia.

Institución: Pontificia Universidad Católica

Ciudad: Perú

Año: 2016

Páginas: 19,53

APA: (Delgado Chávez, 2016)

Conclusiones de la Tesis:

La investigación que es materia de este trabajo señala que “con la creciente promulgación de la Ley del servicio Civil N° 30057, publicada en julio del 2013, se emprende la reforma del servicio civil; al respecto, después de treinta años en los que no se ha contado con un verdadero sistema de servicio civil, esta ley pretende introducir avances importantes como la gestión de recursos humanos, la Meritocracia y el camino hacia la profesionalización del servicio civil, a fin de satisfacer los intereses del ciudadano”.

De acuerdo con “el Decreto Legislativo N° 276, se optó por un modelo cerrado o de carrera que se caracterizó, por un ingreso a la carrera por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. En cuanto a los niveles, el régimen de la carrera administrativa está compuesto por 14 niveles en total, siendo el nivel 1 el más bajo y el 14 el más alto. Asimismo, se menciona que los directivos y los funcionarios no están comprendidos en la carrera administrativa, pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa en lo que les sea aplicable”.

Comentario del Investigador:

El proceso de Implementación de políticas públicas, asume posibilidades y riesgo para su adaptación, así como, cuestiona los actores de su visión a fines públicos. La ejecución de mejorar el sistema con un modelo abierto, medirá factores débiles y beneficios ajustados por las mismas leyes, en la que se encuentran los servidores del Decreto Legislativo N° 276 con un modelo cerrado.

2.1.7 Antecedente Nacionales 2:

Título de Tesis: “Problemática de la Existencia de distintos Régimenes de Contratación de Personal en el Estado, para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial”.

Autor: Beltrán Larco, Luisa Pamela

Institución: Pontificia Universidad Católica

Ciudad: Lima-Perú

Año: 2013

Páginas: 10

APA: (Beltrán Larco, 2013)

Conclusiones de la Tesis:

En la “búsqueda por ordenar la Administración Pública y adecuarla al desarrollo del Estado, en el año 1984 el gobierno del arquitecto Fernando Belaúnde Terry dictó el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, esta norma recoge los principios y modelos establecidos en el Decreto Ley N°11377 y pone énfasis en los derechos de los servidores públicos”.

“El mayor problema que ha existido en estas leyes ha sido la rigidez de las mismas, ya que ha repercutido negativamente en la Administración Pública, pues esta rigidez ha sido la que habría propiciado el burocratismo, la pérdida de compromiso y vocación de servicio, ha convertido la Carrera Pública en un sistema estático, los trabajadores no tienen posibilidades de ascender y el ascenso no están vinculados con el desempeño y la función que se ejecuta”.

Comentario del Investigador:

Concluye, que el Decreto Legislativo N° 276, no ha cumplido con las expectativas del estado, propiciandose el burocratismo.. Asimismo, los procesos de modelos de gestión buscan por finalidad satisfacer las necesidades en el sector público, creando principios de compromiso y vocacion en los servidores. De tal forma, que todos los procesos conllevan a dar solucionar a una problemática de rigidez político.

2.1.8 Antecedente Nacionales 3:

Título de Tesis: “La Relación Estado Empleados-Servidores Públicos y el Derecho a la Negociación Colectiva en la Administración Pública”.

Autor: Haro Vargas, Carlos Enrique

Institución: Universidad de Lima

Ciudad: Lima-Perú

Año: 2016

Paginas: 13,14

APA: (Haro Vargas, 2016)

Conclusiones de la Tesis:

“se ha observado que la Ley del Servicio Civil afecta derechos individuales y colectivos de los servidores públicos, en especial el derecho a la negociación colectiva, situación que ha originado numerosas manifestaciones de rechazo de las organizaciones sindicales en la Administración Pública, de algunas autoridades de los organismos constitucionalmente autónomos, congresistas de la República y colegios profesionales, lo que se evidencia con la presentación de cinco acciones de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional”.

“La Ley 30057 ha regulado el derecho a la negociación colectiva de los servidores civiles en sus artículos del 43 al 441 prohibiendo claramente la negociación de remuneraciones considerando sólo condiciones de empleo. Así, el Artículo 42 establece: De las solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo. Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen”.

“El artículo 42 de la Ley pretendía cambiar el término *pliego de reclamos* utilizada en la negociación colectiva en el régimen laboral privado y en el régimen del Decreto Legislativo 276, por el de solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo. Cambiar la palabra reclamo por solicitud tiene un subliminal mensaje. No debemos olvidar que los derechos se reclaman, se exigen y no se solicitan, en razón a que esta última palabra tiene una connotación rogatoria trabajo”.

Comentario del Investigador:

El compromiso de reformar un sistema de derechos y oportunidades no está sujeto a las negociaciones colectivas, para los servidores en recurrente recurrir

a instancias mayores de fuerza Ley, con el fin que se pronuncie el cumplimiento de sus derechos, a través de los Pactos colectivos.

La Ley del servicio Civil, enfoca la negociación colectiva como un instrumento de mejora laboral, más no económica, del cual, ha creado una problemática de rechazo para los servidores de carrera.

2.1.9 Antecedente Nacionales 4:

Título de Tesis: “Ejercicio de la función Pública desde la Perspectiva Constitucional y las Innovaciones de la Ley 30057 o del servicio Civil, para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho”.

Autor: Ortega Risso, Ángel

Institución: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

Ciudad: Juliaca-Perú

Año: 2016

Páginas: 15,81

APA:(Ortega Risso, 2016)

Conclusiones de la Tesis:

Des un punto de vista laboral señala bajo principios regulados en la “Ley N° 30057 tendrá que convivir con los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 de 1984, N° 728 de 1991 y N° 1057 de 2008. Es decir, tendrá que convivir con una pluralidad de regímenes caracterizado por la discriminación de trabajadores existentes en el sector público, unos con sueldos de hambre y otros con sueldos privilegiados, en el caso del régimen CAS su aplicación es inmediata”.

El traslado de trabajadores sujetos al Decretos Legislativos N° 276 “al nuevo régimen del servicio civil, se hace previo concurso de méritos, sin reconocer la antigüedad, de tal forma que ingresan como nuevos, para lo cual es abusivo”.

Comentario del Investigador:

Se observa que la aplicación de la nueva ley, no está siendo claro o no está solucionando una de sus problemáticas, que es la antigüedad de los servidores del Decreto Legislativo N° 276.

Se concluye que las ligeras aplicaciones diseñadas para la incorporación de los servidores de otros regímenes, es la igualdad de oportunidades con responsabilidad administrativa para los Servidores del CAS. Constituye en un proceso de crear un solo régimen en el sector público., regulando cada nivel por su competencia.

2.1.10 Antecedente Nacionales 5:

Título de Tesis: “Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los servidores Públicos del Perú, para optar el Título Profesional de Abogada”.

Autor: Rivera Parra, Anabella

Institución: Universidad Privada del Norte

Ciudad: Trujillo-Perú

Año: 2017

Páginas: 11

APA: (Rivera Parra, 2017)

Conclusiones de la Tesis:

En el Perú, los trabajadores estatales se han visto limitado su derecho a la negociación colectiva durante años; es decir, que “el estado desconoce el derecho a la negociación colectiva, se lanzan paros y huelgas y el estado responde con represión. Actualmente una de las razones de esta limitación, es la Ley N° 30057 Nueva Ley del Servicio Público; es decir, el gobierno a través de la Ley del Servicio Civil pretende impedir que se contemplen incrementos en las compensaciones económicas a los trabajadores públicos por medio de las negociaciones colectivas, argumentando que el presupuesto público debe ser intangible”.

La Nueva Ley aporta transparencia, pero existe en ella “una actitud antisindical, contraria a la negociación colectiva y en consecuencia fomenta la desigualdad entre los trabajadores estatales; ya que propone que los salarios se fijen en función de la categoría de la entidad y de acuerdo con una valorización aprobada por la misma entidad en la que labora el funcionario”.

Comentario del Investigador:

Este proceso de investigación determina una parte de la problemática centrada en las negociaciones colectivas como fundamento de primordial desarrollo para los trabajadores de carrera, que tratan de mejorar su situación salarial.

Se observa que la negociación colectiva es un medio de salida para dar solución a los bajos sueldos y de algunos derechos restringidos por la nueva ley.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variables Independientes: Servicio Civil

2.2.1.1 Concepto del Servicio Civil:

“El Servicio civil es un componente esencial del Estado democrático de derechos, y está gestionada al conjunto de reglas que garantizan la profesionalidad y el objetivo de los funcionarios públicos”.

“El Servicio civil es visto como un conjunto de políticas, técnicas y normas de gestión de los recursos humanos que trabajan para el Estado y que deben ordenarse para que su utilización sea lo más eficientemente posible y responda a las necesidades de las políticas públicas diseñadas”.

(Robles, 2015)

Comentario:

El Servicio Civil, definido por numerosos actores que conforman al servicio público, siendo un ente productor de funciones administrativas, de acuerdo a sus acciones eficientes que reflejan en la ciudadanía.

2.2.1.2 El Servicio Civil Peruano:

“Engloba a todas las personas que trabajan para el estado. Por tal sentido, se debe realizar una eficiente gestión de los servidores públicos, a fin de lograr una administración pública profesional y adeuda para el servicio de la ciudadanía”.

“Desde hace 75 años, muchas entidades en el Perú han estado encargadas de la gestión de los servidores públicos a nivel central y del marco legal relativo a la a la gestión de dichas personas”.

(Servir, 2012)

Comentario:

El Servicio Civil Peruano, involucra en la gestión de servidores públicos a todas las personas que trabajan en el Estado. Asimismo, están sujetos a seguir un proceso de normas legales, para el fiel cumplimiento de sus servicios, con resultados óptimos en la sociedad.

2.2.1.3 Reforma de la Ley del Servicio Civil:

“La Ley del Servicio Civil, aprobada por el congreso de la República el día 02 de julio 2013, es una de las reformas más ambiciosa y esperada de los últimos años, porque actualmente los sueldos están congelados y las carreras estancadas. Por ello, la reforma del servicio civil e clave para lograr un mejor servicio público al:

- Implementar la Meritocracia, elevando la calidad de los servidores que el Estado brinda a los ciudadanos.
- Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

Por ello, es que se pone a disposición de una serie de documentos, que permitirá dar a conocer las normas y aclarar las principales dudas de la misma”.

(Servicio Civil, 2017)

Comentario:

Actualmente se reconoce a la ley SERVIR, como la última reforma del Estado que busca unificar los distintos regímenes, a fin de que haiga una sola. Asimismo, define el sistema como diseño de mejoras para todos los sectores públicos. Tanto económico, como laboral, (Ver Anexo N° 5).

2.2.1.3.1 Diagnóstico del servicio civil en el Perú:

Para explicar “la Reforma del Servicio Civil, era necesario primero conocer, porqué era necesario reformar el servicio civil en el Perú: que venía funcionando de forma deficiente en los diferentes ámbitos de los recursos humanos en el Estad, y de acuerdo a ese contexto, entender las acciones que emprende la Reforma. Asimismo, se describe los principales problemas del servicio civil peruano:

- Ausencia de Planificación en los Recursos Humanos: Entre los años 1004 al 2010, se ha reportado un crecimiento de aproximadamente 50,000 personas anualmente (INEI, 2004-2010) que se acompañó de un aumento del gasto en planilla de más de Mil Millones de Soles al año

(MEF, 2015). Sin embargo, este crecimiento no ha sido planificado ni debidamente estructurado”.

- “Desorden Normativo y de Regímenes: Existen más de 500 normas sobre el servicio civil y más de 15 regímenes laborales, entre generales y especiales que conviven en paralelo, entre los principales están:
 - Carrera administrativa, creada con el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Pública y de Remuneraciones del Sector Público.
 - Régimen Laboral de la actividad Privada, Creado con el Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y competitividad Laboral.
 - Contratación Administrativa de Servicios – CAS, creada con el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”.

Cada uno de los regímenes cuenta con reglas diferentes para el acceso, el cálculo de las compensaciones, la desvinculación, el régimen disciplinario, deberes, entre otros, aun cuando se trate de puesto con funciones similares.

(Cortés Carcelén & Prieto Barragán, 2015)

Comentario:

Dicho diagnóstico resalta en aquellos años, la situación en que se encontraba el servicio civil en el Perú, y de acuerdo al análisis de estudio referido a la deficiencia, se buscó un contexto que emprenda establece medidas que no distorsione los objetivos de dicha Ley.

2.2.1.4 Importancia del Servicio Civil:

“De acuerdo al Presidente ejecutivo de la autoridad del servicio Civil (Servir) - Juan Carlos Cortes, destacó la importancia del proyecto de la Ley del servicio civil, que ha generado el rotundo rechazo de algunos sectores como la CGTP”.

Refirió que el panorama actual es caótico y que hay desorden en los regímenes laborales y desigualdades en las normas. En tal sentido, remarco que el polémico proyecto no solo incentiva la Meritocracia, sino que promueve la capacitación de los trabajadores.

Lo importante es que “va a servir para planificar que recursos necesitamos; una entidad tiene que realizar varias acciones, Servir verá qué cosas hacen, cuantas gentes tienen y luego programar cuanta gente necesitan y valorizar los puestos, que ahora no existe”.

(Cortés Carcelen, 2016)

Comentario:

La importancia de la Ley del servicio Civil – Ley N° 30057, es que busca la Meritocracia y el profesionalismo de los servidores públicos para una eficiencia de atención en el sector público, mediante su competencia se podrá medir y evaluar a las personas idóneas al puesto de trabajo, de acuerdo a sus capacidades y desarrollo profesional.

2.2.1.5 Implementación de la Ley del servicio civil:

“Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013), es el tránsito que se debe seguir en la institución para cumplir con las etapas establecidas para adoptar el nuevo régimen, en base a las metodologías y herramientas proveídos por la Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros”.

(Julca Roncal, 2016)

Comentario:

De acuerdo a la implementación para que una Entidad, desee pasar al nuevo régimen del servicio civil, debe cumplir con las etapas del proceso del tránsito, herramienta desarrollada para la mejorar el sector público.

2.2.1.6 Lineamiento para el Tránsito de la Ley del servicio civil:**2.2.1.6.1 Etapas para el tránsito****a. Primera Etapa: Preparación de la Entidad:**

“Se conformará una Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil, que será la encargada de impulsar el proceso de tránsito al nuevo régimen. Asimismo, tiene por objetivo garantizar que todos los servidores y servidoras de la entidad conozcan la ruta que la entidad deberá seguir para transitar al nuevo régimen del Servicio civil, y el adecuado conocimiento de las herramientas necesarias para dicho tránsito”.

b. Segunda Etapa: Análisis Situacional de la Entidad:

“Esta etapa tiene por finalidad reconocer las situaciones actuales de la entidad en lo referente a procesos y puestos e identificar las oportunidades de mejora pertinentes”.

c. Tercera Etapa: Aplicación de Mejoras Internas:

“Esta Etapa tiene por objetivo asegurar que los esfuerzos de la entidad se orienten a la prestación efectiva de servicios de calidad a los ciudadanos”.

d. Cuarta Etapa: Implementación del Nuevo Régimen:

“Se implementa el régimen de la Ley del Servicio Civil, mediante la convocatoria a los concursos públicos, el tránsito de los servidores al nuevo régimen y la puesta en práctica de los procesos mejorados”.

(Servir, Autoridad Nacional del Servicio civil - Lineamientos, 2017)

Comentario:

Estos lineamientos muestran los objetivos de cada etapa para el tránsito del servicio civil, y el compromiso de las entidades para velar por el buen funcionamiento del mismo. Asimismo, la difusión a los servidores públicos va a meritar mejores resultados a la hora del tránsito al servicio civil. Tiene como factor principal mejorar el desempeño de los servidores público, de acuerdo a sus resultados, (Ver Anexo 6).

2.2.1.7 Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

“El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en lo sucesivo es un sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política del Estado respecto del Servicio Civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos”.

(Decreto Legislativo N° 1053, 2017)

Comentario:

Este sistema desarrolla un conjunto de políticas en base al servicio civil, organiza y desarrolla acciones planificadas de acuerdo a ley, con la finalidad de ser utilizadas en las entidades.

2.2.1.8 Funciones de la Ley del servicio civil:

2.2.1.8.1 Concepto de Meritocracia

“La Meritocracia es una temática que ha sido estudiada desde diferentes perspectivas, algunas de ellas temáticas a la doctrina jurídica. Así por ejemplo algunos de los principales enfoques de análisis propuestos por la ciencia

política y la ciencia de la administración, consideran que la implementación de la Meritocracia es por una parte, un mecanismo de fortalecimiento de la legitimidad institucional a través de selección objetiva de los servicios públicos”.

(Bohórquez Méndez, 2015)

Comentario:

Precisa que la Meritocracia, es necesaria para llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos de una entidad, el mérito en la carrera administrativa con lleva a tener personas preparadas profesionalmente.

2.2.1.8.2 Objetivos de la Meritocracia

El Objetivo de la norma es garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los Ciudadanos e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública.

Los beneficios de la selección de Meritocracia son incontables, pero quizás el más importante de ellos es asegurarles a los ciudadanos que la gestión de los recursos públicos está en manos de aquellos que realmente lo merecen porque se han preparado para Servir.

(Continental, 2017)

Comentario:

Señala los procesos de continuidad mediante el mérito y la igualdad de beneficios en el sector público. Asimismo, aplica valor al resultado esperados por cada trabajador.

2.2.1.8.3 Factores de la Meritocracia

2.2.1.8.3.1 Organizacional

“Atraer, fidelizar y desarrollar el talento de los empleados, escuchando y valorando sus ideas es uno de los principios básicos de la meritocracia. Con este sistema se fomenta la capacidad de Liderazgo y el compromiso de la Organización en el desempeño de sus funciones”.

En la organización el reconocimiento es una herramienta que necesariamente debe estar integrada en el ámbito de la organización, por lo que, se está demostrando que se eleva el autestima y el desempeño; contribuyendo a crear climas laborales mucho más positivos y mejoras en el funcionamiento de la organización, relacionada casi siempre con la calidad y la productividad.

(Florence Lecoutre, 2017)

- Calidad: conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permite juzgar su valor; esta ligada a la noción de Psesión por una cosa de la virtud de ser la mejor, entendida como un estándar absoluto.

(Snabria Rangel, Romer Camargo, & Flóres Lizcano, 2013, pág. 184)

- Productividad: “es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los servidores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo y servicios, lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurando el futuro y el crecimiento de la organización, por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados, pero para hacerlos más productivos, la organización debe cambiar su actitud”.

(Ocha Claderon, 2014)

Comentario:

El factor de la meritocracia en la organización, desarrolla un comportamiento de calidad y productiva de los trabajadores, toda acción de logro bien para la empresa, así como para el trabajador amerita un reconocimiento.

2.2.1.8.3.2 De Compromiso

“Señala que, para competir dentro de un entorno globalizado, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas, exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferentes y adoptar una visión de mayor flexibilidad.

Otras personas, “definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructor de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo”.

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a una atadura emocional con ésta.	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a la preocupación asociada al costo de dejarla.	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido a un sentimiento de obligatoriedad.
Se está en la organización porque <i>se quiere</i> .	Se está en la organización porque <i>se necesita</i> .	Se está en la organización porque <i>se debe</i> .

(Montya elizabeth, 2014, pág. 10)

Comentario:

El compromiso, llega hacer una fidelidad del trabajador con la organización, por el cual persona desea permanecer en la organización, debido a su motivación y el amor a la camiseta.

2.2.1.8.3.3 Liderazgo

Se puede entender como un “proceso de interacción entre personas, en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidad y actividades de un equipo, para alcanzar una meta común, tanto en la organización como en las personas”.

“Los líderes han demostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación a sus seguidores, donde los estilos varían de acuerdo a los deberes que debe desempeñar un líder; existen tres estilos básicos:

- Líder Autocrático, asume toda responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al subalterno; sin embargo, considera que solamente él es capaz.
- Líder Participativo, utiliza la consulta, sin delegar su derecho a toma de decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consultando ideas y opiniones.
- Líder Liberal, delega a que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, los guía y controla”.

El liderazgo toma dos formas:

- El “Liderazgo Formal, que es el que ejercen las personas nombradas o elegidas para ocupar puestos de autoridad en las organizaciones”.
- El “Liderazgo Informal, que ejercen las personas que llegan a tener influencias debido a que poseen habilidades especiales que satisfacen las necesidades de recursos de otros”.

(Hernández Cuesta, 2013)

Comentario:

El liderazgo suma una variedad de principios relacionado con la operatividad y eficiencia del trabajo, asume responsabilidad, delega, dirige y controla; conlleva a cumplir ciertas actividades de desarrollo para la empresa, asimismo, sus acciones se reflejan en su vida cotidiana de la persona.

2.2.1.8.4 Evaluación de Desempeño**2.2.1.8.4.1 Concepto de Evaluación de Desempeño**

“Es la Actividad con la que se determina el grado en que el empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de Mérito, Valoración del Desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado”.

(mejia chan, 2012, pág. 10)

Comentario:

Constituye un proceso permanente, como instrumento de evaluación para medir el desempeño de los empleados.

2.2.1.8.4.2 Importancia de la Evaluación de Desempeño

Permite “implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo”.

(Iturralde Trres, 2011)

Comentario:

Cumple una necesidad de mejora continua en el trabajo, así como para el trabajador, qué mediante su desempeño, se puede evaluar medidas correctivas y de capacitación.

2.2.1.8.4.3 Tipos de una Evaluación de Desempeño

La “evaluación de Desempeño viene hacer un proceso estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el trabajador y si podrá mejorar su rendimiento a futuro. Dentro de la Evaluación de Desempeño laboral tenemos cuatro tipos:

- Evaluación de Desempeño Laboral de 90°. en la evaluación de 90° se combinan objetivos y competencias. El cumplimiento de objetivos se relaciona con los mecanismos remunerativos y las competencias se evalúan para su desarrollo.
- Evaluación de Desempeño Laboral de 180°.- se combina la medición realizada por el jefe inmediato o supervisor y la autoevaluación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y competencias propias del puesto y del rendimiento del trabajo.
- Evaluación de Desempeño Laboral de 270°.- fue desarrollada con la intención de eliminar la subjetividad que puede producirse como resultado de una evaluación de 90 o 180, en esta evaluación le mide al trabajador su superior, existe una autoevaluación e interviene un factor más de medición que puede ser la evaluación de los subordinados si existen en su cargo de trabajo, o los pares que son sus compañeros de trabajo o quienes se encuentren en el mismo nivel de responsabilidad.

- Evaluación de Desempeño Laboral de 360°.- conocida también como evaluación integral es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones más modernas. Como el nombre lo indica, la evaluación de 360° pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos, etc. Actualmente, está utilizándose para medir el desempeño, para medir competencias y otras aplicaciones administrativas”.

(Iturralde Trres, 2011)

Comentario:

Según la estructura de las organizaciones, mide las evaluaciones de desempeño laboral, de acuerdo a las herramientas que se empleen y según el grado que se aplique para los trabajadores.

2.2.1.8.5 Compensaciones

2.2.1.8.5.1 Concepto de Compensación

“La compensación es el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa”.

“El objetivo de la compensación es captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivos que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales”.

(Ley del Servicio Civil, 2013)

Comentario:

Las compensaciones, es un factor de motivación de la persona, del cual percibe a cambio de un servicio, en las organizaciones tener personal con buena remuneración implica tener personal satisfecho y como resultado mejora la productividad.

Hablar de compensaciones se relaciona a los siguientes términos: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios e incentivos (premios, gratificaciones, etc.).

2.2.1.8.5.2 Componentes de las Compensaciones

Las compensaciones de total eficacia se integran “por el sueldo, los incentivos y las prestaciones:

- a. El Concepto de Sueldo.- se utiliza para designar la remuneración mensual en efectivo que los empleados reciben normalmente sobre la base de un mes de trabajo, generalmente este elemento es la parte más significativa de los pagos en efectivo y periódicos, que el empleado recibe y resulta crucial que la organización tenga elementos para determinar el nivel de sueldos de su personal, entre otros motivos, porque dicho nivel de pago es lo que permite atraer, conservar y motivar al personal que exige la organización.
- b. El Concepto de Incentivo. - se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; por ejemplo, los bonos de productividad que se conceden por alcanzar un cierto nivel de productividad, los incentivos por cumplimiento de cuotas de ventas o bonos que algunos gerentes reciben, cuando cumplen niveles de desempeño previamente negociados. A diferencia del anterior, permite premiar el desempeño e incentivarlo, para futuros resultados.

- c. El Concepto de Prestaciones. - se utiliza para designar, tanto los pagos en efectivo (aguinaldo, prima de vacaciones, etc.) adicionales al sueldo, que recibe el empleado por los servicios o beneficios que se reciben en especie, tales como seguros médicos o de vida. A diferencia de sueldos e incentivos, las prestaciones influyen en el desempeño del personal, despierta la identificación de la persona con la organización”.

(Diaz Margo, 2016)

Comentario:

De acuerdo a los componentes de la compensación, tiene por finalidad se estimular a los empleados, siendo más proactivo, contribuyendo al crecimiento de la organización considerando el cumplimiento de los objetivos.

2.2.1.8.5.3 Compensaciones No Económicas

2.2.1.8.5.3.1 Modalidades de la Compensación No Económica

La “compensación no económica puede materializarse en bienes y/o servicios que la entidad pública preste y/o entregue a favor del servidor civil, de acuerdo con las posibilidades presupuestales y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen, tales como:

- a. Reconocimiento o Distinciones de parte de la entidad pública por los temas relativos a las actividades, responsabilidades o funciones de su puesto de trabajo o logros, premios o condecoraciones de carácter científico o académico.
- b. Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor civil y de su familia, tales como programas de vacaciones útiles para los hijos menores de los empleados o facilidades para acceder a instalaciones recreativas y clubes deportivos.

- c. Mejoras al ambiente y clima laboral a través de la instalación de cafeterías, comedores, estacionamientos, gimnasios, lozas deportivas, entre otras.
- d. Convenios con empresas para el otorgamiento de descuentos corporativos a sus servidores”.

(Ley del Servicio Civil, 2017)

Comentario:

Las compensaciones no económicas, tiene por objetivo incentivar al trabajador con medios físicos (tarjetas, invitaciones, obsequios, premios) mas no económicos, la organización que no maneja mucho presupuesto puede adecuar esta herramienta con sus empleados.

2.2.2 Variable Dependiente: Decreto Legislativo N° 276

“El Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en el Sector Público. Junto con su reglamento, aprobado con el Decreto Supremo 005-PCM-90, regulan de manera general el régimen laboral público de las entidades del Estado”.

“Existen tres categorías: El personal designado en cargo de confianza; los Nombrados en la carrera administrativa; y el personal contratado por servicios personales”.

“El Decreto Legislativo N° 276– Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en el Sector Público, estableció la Carrera Administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, así como, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos, que, con carácter estable presten sus servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”.

De acuerdo a “este Régimen comprende lo siguiente:

a. Las autoridades, Funcionarios y Empleados de Confianza

Referido a los cargos de autoridades, funcionarios políticos y empleados de confianza, quienes no presentan en la práctica requisitos formales, por lo que son productos de elecciones directas mediante el sufragio universal, así como de decisiones políticas, en el caso de los empleados de confianza, se encuentran supeditada su permanencia en el cargo hasta que dure la confianza depositada en ellos, es la autoridad quien los designa.

b. Servidor Público de Carrera Administrativa

Los servidores públicos de carrera, son aquellos empleados que ejercen función pública, prestando sus servicios en favor del Estado, dentro de la jornada legal, con nombramiento de la autoridad competente, y su ingreso se condiciona mediante un concurso público de méritos.

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones en el Sector Público, el personal nombrado en la carrera administrativa conforma tres grupos ocupacionales: auxiliares, técnicos y profesionales, cada uno con niveles de ascenso propios al grupo al que corresponden. También existe un ordenamiento a través de las categorías remunerativas que perciben los servidores públicos, aprobada con el Decreto Supremo N° 051-91-PCM.

c. Servidor Público Contratado por Servicios Personales

Los servidores públicos que prestan sus servicios bajo la modalidad de contrato por servicios personales, no se encuentran comprendidos dentro de la Carrera administrativa, sino que están sujetas a las condiciones que se establezcan en sus respectivos contratos.

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, se puede contratar bajo dos supuestos o modalidades: para funcionario de carácter temporal o accidental: no requiere concurso, y supuestamente no genera derechos; y, para labores de naturaleza permanente: máxima necesidad fundamentada, no renovación más de 3 años, de haber plaza puede ser nombrado al año, previo buen desempeño. Vencido los 3 años se considera derecho reconocido, se gestionará la cobertura”.

(Palomino Fernández, 2016)

Comentario:

El Decreto Legislativo N° 276, se encuentra regulado para la carrera administrativa, de acuerdo a las normativas vigentes, y su reglamento, que permite mantener las escalas remunerativas de acuerdo al nivel de su grupo ocupacional.

Cada puesto ocupado en la Carrera administrativa, tiene que tener asignado su presupuesto en el PAP y la plaza que ocupe debe estar en el CAP; así como, sus funciones y reglamento (MOF y ROF).

2.2.2.1 Organización de la Carrera Administrativa:

“Los grupos ocupacionales y los niveles son los elementos básicos que ordenan el desarrollo de la carrera administrativa, cuya estructura se encuentra regulada en el Título I de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”.

(Servicio Civil, 2017)

Comentario:

La carrera administrativa se encuentra estructura por niveles y grupos ocupacionales de acuerdo a su competencia , los diferentes cargos se

encuentran normados en los documentos de gestión del Sector Público, (Ver Anexo N°7).

2.2.2.1.1 Administración Pública:

Es aquella que está conformada por instituciones del sector público, que tiene como finalidad servir a la sociedad; Asimismo, se encarga de la gestión directa y permanente de las relaciones del Estado con los particulares.

La Administración Pública ha sido creada para el mantenimiento de la sociedad, siendo entonces una institución benéfica, bajo la dirección y vigilancia del gobierno, conserva el orden entre hombres, asegura sus propiedades, su goce, reúne en una masa todos los intereses privados, haciéndolas concurrir en el interés general.

(Servicio Civil, 2017)

Comentario:

La Administración Pública, ejerce funciones básicas de desarrollo en las entidades del Estado, su relación es directa con el ciudadano y sirve para satisfacer los intereses del orden público.

2.2.2.2 Funciones de la Carrera Administrativa (D.L. N° 726)

2.2.2.2.1 Competitividad Profesional

“Son consideradas como capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas, de tipo profesional. Es importante tener en cuenta esto, ya que la competencia profesional en la medida en que no se reduce exclusivamente a los conocimientos de las materias dictadas en una clase. Sino además depende de la capacidad de uso de conocimiento en la acción y de una serie de valores comportamentales”.

“Este tipo de competencia se ha tenido en cuenta para la formación, lo que ha implicado diseños de programas y administradores educacionales que se aplica en la malla curricular”.

(Pavié Nova, 2012)

Comentario:

Competencia profesional, una herramienta esencial para el empleado que mediante el conocimiento se vuelve competitivo en su centro laboral, en tal sentido que puede lograr cumplir con sus objetivos personales, así como institucional.

2.2.2.2.1.1 Principios de la Competitividad Profesional

- Proactivo. - la “mezcla de iniciativa, responsabilidad e implicación en el desarrollo de la actividad, sea la que sea. Es decir, en el ámbito laboral, ser el motor de mejorar y tomar la iniciativa para poner en valor a la empresa en la que estoy: no solo voy a pensar qué hacer si no, que voy a hacerlo”.
- Polivalencia. –“puede ser definitorio a la hora de ser seleccionado para un puesto de trabajo. Ejm: si me vendo como licenciado en derecho a secas no llegaré lejos, si me vendo como profesional del derecho con conocimiento en el ámbito laboral de RRHH, etc.... tendré más opciones”.
- Trabajo en Equipo. –“algo por todos, tenemos que ser capaces de saber trabajar codo a codo con otras personas, de dar y recibir y trabajar al unísono”.

- Resolución de Problemas. –“una persona tiene que ser capaz de solventar las dificultades diarias que vayan surgiendo en el puesto de trabajo”.
- Autonomía. –“en cuanto al desarrollo del puesto laboral, ser capaz de funcionar sin la supervisión constante, pero no desligado del resto del equipo”.
- Implicación. –“por ejemplo, si soy comercial y tengo como objetivo semanal el conseguir x números de contratos, voy a luchar por ello y me voy a comprometer para conseguirlo”.
- Motivación. –“es el motor de nuestra vida, si no estamos motivados a hacer las cosas, no las haremos o las haremos de cualquier manera, así que hay que cambiar ese chip y encontrar estímulos adecuados”.
- Actitud Positiva. –“básico, primordial, no significa ignorar la realidad, si no ser consciente de la misma y encararla son ánimo y ganas”.
- Comunicación. –“si no sé expresar lo que quiero, siento o necesito, es imposible que los demás me comprendan. Si en un trabajo no sé expresar opiniones, mejoras, etc., será muy complicado sentirme integrado y por ende dar lo mejor de mí”.
- Adaptación. –“la vida no es una línea recta, cada persona tiene objetivos, deseos, que se pueden ir cumpliendo según lo planificado o no. La capacidad de no sucumbir ante situaciones no deseadas y aprender a recolocarse es importante”.

(Ariño Lecina, 2012)

Comentario:

Los principios de la competitividad profesional, es un conjunto de disciplina, por el cual se ve reflejado el comportamiento de la persona, sus cualidades, conocimiento, moral, ética laboral, etc. Desarrollado dentro de una organización.

2.2.2.2.1.2 Traslado de Trabajadores Sujetos a los Decreto legislativos N° 276 y 1057 al Nuevo Régimen

“El régimen del servicio civil está dirigido a los servidores de entidades públicas bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 1057 (CAS) quienes irán pasando progresivamente al nuevo régimen. El paso de estos trabajadores es voluntario y se llevará a cabo por concurso público de méritos. Los servidores mencionados podrán concursar siempre y cuando a la fecha a de la convocatoria tengan contrato con una entidad pública o hayan tenido contrato vigente al 4 de julio de 2013 o en una fecha posterior”.

(Servicio Civil, 2017)

Comentario:

El traslado de trabajadores al nuevo régimen del servicio civil, está relacionado a la previa implementación de las entidades, de acuerdo a sus cuatro etapas; y, para los trabajadores del decreto Legislativo N° 1057 (CAS) es obligatorio, pero para el decreto legislativo N° 276 es voluntario.

2.2.2.2.1.2.1 Ingreso a la Carrera Administrativa

“En el Artículo a la Carrera de la Ley de Carrera Administrativa se establecen los requisitos para acceder a la carrera administrativa, así tenemos:

- Ser Ciudadano peruano en ejercicio
- Acreditar buena conducta y salud comprobada

- Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional
- Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión
- Los demás que señale la Ley”.

(Beltrán Larco, 2013)

Comentario:

El objetivo de ingresar a la carrera administrativa, sigue un proceso de pasos con transparencia y la experiencia en el sector público de una trabajador es considerado como parte de un concurso.

2.2.2.2.1.2.2 Remuneraciones

“En la nueva Ley se les llama “Compensaciones” contra el texto de la Constitución y con la intención de Extraerlas del Régimen de protección de la Remuneración. Las “compensaciones”, que son anuales y comprenden catorce mensualidades: doce meses y dos aguinaldos, se componen de una parte principal aplicable a una familia de puestos, y una ajustada concerniente al puesto, en función de la entidad, la jerarquía, la responsabilidad y el presupuesto. Esta parte permitirá pagar sueldos a la carta, prescindiendo del principio de igual salario por trabajo semejante”.

(Ortega Risso, 2016)

Comentario:

Las remuneraciones no deben cambiar por compensaciones, las remuneraciones se ajustan a una serie de políticas constituidas en la carrera pública del Decreto Legislativo N° 276, de acuerdo a los niveles profesionales en el que se postula para ocupar las plazas existentes. (Ver Anexo N° 8).

2.2.2.1.2.3 Amonestación, suspensión y Destitución

“La aplicación de estas sanciones está a cargo del jefe inmediato, del jefe de recursos humanos, del titular de la entidad y del Tribunal del Servicio Civil (Art. 92), y los procesos disciplinarios serán de cuenta de los jefes indicados, y no de una comisión disciplinaria de la que debe tomar parte un representante de los trabajadores, como dispone el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276. Sin esta garantía, imperará la arbitrariedad de los jefes disfrazada con procesos disciplinarios a cargo de empleados complacientes, se prevé que la suspensión será de hasta 365 días (Art. 90) una enormidad”.

(Ortega Risso, 2016)}

Comentario:

Herramienta de cual, se resuelve el desempeño, comportamiento y aptitud del trabajador en el sector público, un mal comportamiento o faltas graves del trabajador no debe pasar por apercibido, cada área Orgánica instruye el proceso del trabajador y como parte fina la unidad de recursos Humanos o quien haga de sus veces resuelve con resolución, (Ver Anexo N° 9).

2.2.2.2.2 Estabilidad Laboral:

“La Estabilidad Laboral, significa en si la permanencia en el trabajo, que el contrato de un servidor tiene con el Empleador, se mantenga en el tiempo, y que no termine de un momento a otro sin motivo alguno”.

“Como es natural, todo servidor, desea tener una estabilidad laboral, un contrato de trato sucesivo, hay prestaciones que cumplir tanto de Empleado como Empleador, uno presta los servicios en el tiempo, en una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de labor, es decir, que hay un principio de continuidad de la labor del empleado”.

(Paredes Infanzón, 2012)

Comentario:

La Estabilidad Laboral implica una relación entre empleado y empleador, asimismo, se suma la remuneración salarial con respecto al servicio prestado. Esta relación lo desarrolla en el tiempo y se podría reflejado como una continuidad laboral.

2.2.2.2.1 La Estabilidad Laboral en el Perú:**La Constitución Política de 1993:**

“La Regulación del tema de la estabilidad laboral en la Constitución Política de 1993, es muy diferente a la Constitución de 1979”.

“En la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, del cual, el Artículo 49° señala lo siguiente: El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en el Ley y debidamente comprobada. Es decir, la constitución de 1979, no sólo contempla la estabilidad de salida, sino también comprende la estabilidad de entrada, es decir su regulación es completa”.

“Por su parte la actual Constitución de 1993, expresa en su Artículo 27°, “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Conforme se aprecia, el constituyente del año 1993, sólo considero importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, eso significa que la Ley no la regule, si lo hace, lo que pasa es que prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado”.

(Andagua Quispe, 2016)

Comentario:

La Estabilidad Laboral se encuentra regulada en la Constitución Política del Perú, como parte de un derecho del trabajador, el cual otorga las garantías necesarias contra el despido arbitrario. Asimismo, menciona las contradicciones que existe entre estas dos constituciones 1979 y 1993, bajo las contrataciones eventuales, fijos y el indeterminado.

2.2.2.2.2 Clases de Estabilidad Laboral**a) Estabilidad de entrada**

“Es la Garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo, el servidor tiene derecho a una relación de plazo indeterminado cuando la naturaleza objetiva de sus labores es indefinida; en los contratos de trabajo hay estabilidad de entrada, una vez superado el periodo de prueba (como regla es de tres meses, salvo en el caso de los trabajadores de confianza y de Dirección donde puede incrementarse hasta seis y doce meses, respectivamente)”.

b) Estabilidad de Salida

“Es la protección frente al término de la relación laboral y ésta solamente puede darse por causales taxativas; sin embargo, es necesario reconocer los dos tipos de estabilidad de salida:

- Absoluta (que conlleva la reposición)
- Relativa (que importa protecciones distintas como la indemnización, remuneraciones devengadas, etc.). Esta última manifestación de estabilidad puede ser propia o impropia”.

PROPIA	Se da cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva, el servidor demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses.
---------------	--

IMPROPIA	Se da cuando la protección es la indemnización, y es el sistema que actualmente se encuentra regulado en el Perú; tiene su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta).
-----------------	--

(Concha Valencia, 2014)

Comentario:

Los contratos de trabajo, contemplan toda estabilidad laboral, de acuerdo a los plazos que se determinan en el contrato, existen mecanismo que señalan la competitividad del servidor por medio del periodo de prueba.

2.2.2.2.3 Negociación

“Se le reconoce solo para “la mejora de las compensaciones no Económicas” con lo cual se le elimina, en la práctica, ya que su objetivo fundamental es la mejora de las remuneraciones (Convenio OIT 151 Art. 7). El peligro de peticiones solo podrá ser presentado entre el 1 de noviembre y el 30 de enero periodo muy restrictivo, porque, el presidente de la República de enviar el proyecto de presupuesto a más tardar el 30 de agosto (Const. Art. 78)”.

(Ortega Risso, 2016)

Comentario:

Limitada en los casos de factores remunerativos, dotada de una estructura nueva de mejoras en las compensaciones no económica, que refiere a lo laboral y no a lo salarial.

2.2.2.2.3.1 Sindicalización

“Se reconoce el derecho de sindicalización “con fines de defensa de sus intereses”, pero se añade una finalidad inadmisibles consistente en coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano y de no afectar el

funcionamiento eficiente de la entidad o de la prestación del servicio (Art. 41), una clara limitación del derecho de huelga, contraria la Constitución”.

(Ortega Risso, 2016)

Comentario:

Visto en la constitución es un derecho la libre sindicalización, así como, la desafiliación de ella, los trabajadores buscan un propósito de mejora, pero ese propósito no debe afectar, ni alterar el orden público.

2.2.2.2.3.2 Derecho de Huelga

“Se le admite solo en el caso de término de la negociación colectiva o de la mediación, y no por otras causas, por ejemplo: la violación de las leyes y los convenios colectivos, una restricción contraria a la constitución (Art. 28 y 42). Además, se considera falta grave el “impedir el funcionamiento del servicio público y se faculta a la entidad pública a contratar personal temporal en casos de huelga (esquiroles, Art. 45-2), lo que está prohibido por la Constitución (Art, citados) y por el reglamento de la ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, aplicable también en el sector público (Art. 70; Ley RCT, Art. 86; Ley N° 27626, Art. 8-1). En otros términos, se prohíbe las huelgas, y la sanción puede ser el despido. Según algunas posturas, la Ley N° 30057 debería ser derogada o declarada inconstitucional”.

(Ortega Risso, 2016)

Comentario:

Ajustándose a los términos de la nueva ley del servicio civil, ven como causal de los problemas el fomentar huelgas, perjudicando el desarrollo del día a día en el sector público, por lo cual se pone fin a este proceso en el nuevo régimen.

2.2.2.3.3 Antecedentes y Base Legal

“El artículo 6° de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, establece:

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficio de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposición legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas”.

(Ley N° 30518, 2017)

Comentario:

La Ley de Presupuesto del Sector Público, cada año, de acuerdo a su artículo 6, establece el ajuste a todo incremento salarial que conlleva que los Gobiernos Nacional, Regional y local, no puedan realizar incrementos a sus servidores públicos. Asimismo, prohíbe los incrementos en la negociación colectiva de los gremios sindicales, ajustándolos a negociar solo condiciones laborales.

CAPÍTULO III

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

3.1 Alternativas de solución al Problema General

Problema General: ¿De qué manera el Servicio Civil Influye como problemática en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

Respuesta:

- A. De acuerdo a lo señalado en la presente investigación, se debe desarrollar estrategias y acciones que apoyen la democracia de las Entidades del Sector Público. Fortaleciendo las políticas de trabajo del sistema administrativo y evitar cambios que congelarían los beneficios adquiridos a la actualidad; es decir, que actualmente el estado debe permitir que los Gobiernos Locales, reestructuren las escalas remunerativas de acuerdo al mercado actual, y según su presupuesto.
- B. Planificar una Gestión al Servicio del ciudadano con la participación de los distintos regímenes laborales que existen, involucran e incentivar la participación con miras de logro y de fortalecer los lazos del empleador con el empleado
- C. Si la Ley SERVIR, quiere convertirse en el nuevo y único régimen del Sector Público, debe tomar en cuenta algunos derechos y beneficios adquiridos en el Decreto Legislativo N° 276; para tal efecto, una propuesta mediante Proyecto de Ley, mejoraría esta problemática (Ver Anexo N° 10).

3.2 Alternativas de solución al Problema de Específico 1:

Problema General: ¿De qué manera la Meritocracia Influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

Respuestas:

- A. Las entidades que estén aplicando la Meritocracia y tienen diferentes regímenes laborales, deben implementar una Directiva clara y con las políticas necesarias, enfocada en beneficio de los servidores del Decreto Legislativo N° 276. (reconociendo su antigüedad como experiencia).
- B. La Alta Dirección de una Entidad, debe jugar un papel muy importante en el tema de la Meritocracia; del cual, a través de sus Directores o Gerentes con Cargo de Confianza, se sugiere seguir un lineamiento de publicación ya sea en la Página Web de la entidad o periódico mural, donde se comparta las actividades o acciones que favorezcan a sus empleados de forma transparente.
- C. Se debe monitorear en el sector público de manera democrática y no de la forma Meritocracia. Porque SERVIR, no ha definido las causales de qué forma se tomarán en cuenta o medirán los méritos relacionado con el empleado. Se ven discriminación con los profesionales técnicos que saben más que un profesional de carrera y no son muy reconocidos.
- D. Es preciso registrar, archivar los documentos de desarrollo del empleado asimismo se debe mejorar las Directivas de Archivamiento de Legajos personales, con la finalidad de ver el perfil de competencia profesional de cada empleado.

3.3 Alternativas de solución al Problema de Específico 2:

Problema General: ¿De qué modo las Evaluación de Desempeño Influye en los Servicios del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

Respuestas:

- A. Implementar modelos de acuerdo a las actividades y funciones que cumplen cada servidor en la Entidad, con la finalidad de realizar eficientemente las evaluaciones de desempeño de los empleados.
- B. Formular directiva que sirva para medir la evaluar del desempeño del empleado, como una herramienta de rentabilidad en la entidad.
- C. Se debe ubicar a los empleados en puestos o cargos compatibles con sus competencias.
- D. Se debe cumplir con el plan de capacitación anual de la entidad, bajo responsabilidad y proceso administrativo a los funcionarios que no cumplan con dicha normativa y no permitan la participación de sus empleados bajo su cargo.

3.4 Alternativas de solución al Problema de Específico 4:

Problema General: ¿En qué forma el Compensaciones influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?

Respuestas:

- A. Se debe tomar medidas de ley, para regular de manera justa toda compensación económica en el régimen laboral N° 276, el cual, no solo debe darse en el Nuevo Régimen del Servicio Civil.

- B. Se debe Considerar a los Gobiernos Locales en la escala remunerativa del Sector Público – CAFAE, eso beneficiaria a los 56 empleados de la Municipalidad de la Punta que se encuentran en el Decreto Legislativo N° 276.

- C. Se debe medir o normar la cantidad de puestos que se puede repetir al momento que la entidad pase al proceso de tránsito; la familia de puestos, puede causar efectos negativos al no tener equidad en los salarios o remuneraciones.

CONCLUSIONES

De la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ Se entiende que la reforma del servicio civil, va a contemplar el ordenamiento que necesitaba el estado para asegurar el buen servicio en los gobiernos locales, implementándose políticas de gestión en los servidores públicos.
- ✓ La Carrera Administrativa conforma un conjunto de principios, normas y procesos que regulan los derechos y deberes de los servidores públicos, y es reglamentado por la Ley de Bases de la Carrera administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento.
- ✓ La Implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil - Ley N° 30057, viene regulada mediante directivas, promociones y mejora de las capacitaciones con un modelo de Meritocracia para la estabilidad laboral de los servidores públicos.
- ✓ La deficiencia que se presentan en Las Negociaciones Colectivas, la cual se sujetan a la disponibilidad presupuestal de cada entidad y al presupuesto público del MEF que regula para todas las entidades públicas del Estado.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo investigado se menciona las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se sugiere, que el estado debe de difundir periódicamente cómo se está desarrollando esta reforma del servicio civil, y mencionar los antecedentes (anteriores reformas). Se tiene información del internet y del periódico lees puras problemáticas actuales, pero lo visual (televisión) es la manera más directa; no solo el empleado debe tener conocimiento de la nueva reforma del servicio civil, sino también los ciudadanos quiénes son parte de este proceso de calidad en el servicio público.
- ✓ Para mejorar la carrera administrativa no necesitas un nuevo régimen laboral, se debe tomar en cuenta el proyecto de ley N° 1455-2016-CR presentada el 25 de mayo del 2016, por la bancada parlamentaria del Frente Amplio, a través del cual está planteando la progresiva incorporación de los trabajadores contratados en la modalidad CAS a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativo N° 276 o 728, según corresponda en cada Entidad. De esa manera la ley servir no sería una copia de otra ley.
- ✓ Se sugiere que la implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil, debe ser más flexible, de acuerdo a las políticas implementadas que limita los beneficios de los servidores públicos. debe haber una consideración en torno al traslado de los servidores bajo el Decreto Legislativo N° 276 al Régimen del Servicio Civil, de no ser el caso se mantendrán en su régimen laboral de origen.
- Se sugiere que el estado debe reconocer que los pactos colectivos son derecho constitucional, que se apoya en los tratados internacionales de la OIT y su propia jurisprudencia. En tal sentido, la austeridad que aplica

el estado recorta toda posibilidad de mejora salarial en el sector público, aplicado en el presupuesto público del MEF.

- ✓ Se puede concluir que para los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276, se presenta una incertidumbre con el nuevo régimen laboral del servicio civil – SERVIR, porque no tienen claro los niveles salariales o remunerativas de cada servidor civil de acuerdo a su competencia o el puesto que va ocupar, esto quiere decir, que el sueldo de un empleado puede ser menor al que viene percibiendo.

Referencias

1. Andagua Quispe, P. S. (2016). *La Estabilidad Laboral Bajo el Amparo del Derecho a la Libertad Sindical*. Lima-Perú: Universidad Privada Norber Wiener.
2. Beltrán Larco, L. P. (2013). *Problemática de la Existencia de distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica.
3. Bohórquez Méndez, M. Á. (2015). *Implementación de la Meritocracia en Colombia (1938-2010)*. Madrid-España: Universidad Complutense de Madrid.
4. Concha Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza según el Tribunal Constitucional*. Lima-Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
5. Delgado Chávez, C. A. (2016). *La Coordinación Interinstitucional en la Implementación de la Reforma del Servicio Civil: Proceso de Tránsito, en el Gobierno Nacional, Periodo 2014-2015*. Lima-perú: Pontificia Universidad Católica.
6. Evangelista flores, E. A. (2015). *Análisis Jurídico del Régimen de Contratación de los Empleados Públicos Municipales y su Perspectiva Constitucional en el Municipio de Santa Cruz Michapa, Departamento de Cuscalán, periodo 2012 al 2014*. Santa Cruz Michapa-El Salvador: Universidad de el Salvador.

7. Haro Vargas, C. E. (2016). *La Relación Estado Empleados-Servidores Públicos y el Derecho a la Negociación Colectiva en la Administración Pública*. Lima-Perú: Universidad de Lima.
8. Hernández Cuesta, J. L. (2013). *Liderazgo Organizacional*. Bogotá-Colombia: Universidad del Rosario.
9. Iturralde Torres, J. I. (2011). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en los Resultados del Rendimiento de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ocas Ltda. de la Ciudad de Ambato en el año 2010*. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
10. Julca Roncal, O. H. (2016). *Implementación del Régimen del Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, Año 2016*. Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
11. Mejía Chan, Y. M. (2012). *Evakuación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
12. Montya Elizabeth. (2014). *Validación de la escala de compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contact center*. Lima-Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
13. Morale Casetti, L. (2011). *La Calidad de los Servidores Públicos: Reforma de Gestión Pública en Chile (1990-2009)*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

14. Naula Quinde, A. V. (2013). *El Régimen Laboral en el Sector Público*. Loja-Ecuador: Universidad Complutense de Madrid.
15. Ocha Claderon, K. A. (2014). *Motivación y Productividad Laboral*. Quetzaltenango-Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
16. Ortega Risso, a. (2016). *Ejercicio de la Función Pública desde la Perspectiva constitucional y las Innopvaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil*. Juliaca-Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
17. Ortega Suescún, D. L. (2012). *Aportes Jurídicos para una Renovación de la Carrera Administrativa en Colombia*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
18. Palomino Fernández, N. D. (2016). *Consecuencias Jurídicas y Económicas que se Derivan de la Aplicación del Régimen Especial CAS al Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo-Perú: Universidad Nacinal de Trujillo.
19. Pavié Nova, A. (2012). *Las competencias Profesionales del Profesorado de Lengua Castellana y comunicaciones en chile*. Valladolid - España: Universidad de Valladolid.
20. Rivera Parra, A. (2017). *Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación colectiva de los servidores Públicos del Perú*. Trujillo-Perú: Universidad Privada del Norte.
21. Sanbria Rangel, p. E., Romer Camargo, v. d., & Flóres Lizcano, C. I. (2013). *El concepto de la Calidad den las Organizaciones: una Aproximación desde la complejidad*. Bogotá-Colombia: Universidad & Empresa.

Material Electrónico

1. Ariño Lecina, E. (31 de Mayo de 2012). *La Importancia de las Competencias*. Obtenido de Plan Empleo. Com: <https://plandempleo.com/2012/05/31/la-importancia-de-las-competencias/>
2. Continental. (02 de Octubre de 2017). *Universidad Continental*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/como-la-meritocracia-fortalece-la-gestion-publica>
3. Cortés Carcelen, j. C. (11 de Noviembre de 2016). *Avances y desafíos del servicio Civil Peruano rumbo al bicentenario*. Obtenido de <http://www2.congreso.gob.pe>
4. Cortés Carcelén, J. C., & Prieto Barragán, T. A. (13 de Noviembre de 2015). *Reforma del Servicio Civil en el Perú*. Obtenido de <http://www2.congreso.gob.pe>
5. Decreto Legislativo N° 1053. (12 de diciembre de 2017). *SERVIR*. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DLeg%201023.pdf>
6. Diaz Margo, G. (15 de Febrero de 2016). *taller Gestión de Talento Humano*. Obtenido de <http://gladysdiaz24.blogspot.pe/2016/>
7. Florence Lecoutre. (19 de Diciembre de 2017). *Meritocracia: reconocer el Mérito de la Organización com Base del éxito*. Obtenido de <https://www.fundacionmapfre.org/>

8. Jimenes, Q. (20 de Noviembre de 2014). *El Diario.es*. Obtenido de <http://www.eldiario.es>
9. Ley del Servicio Civil. (12 de Diciembre de 2017). *reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil-Decreto Supremo N° 138-2014-EF*. Obtenido de Economía y Finanzas: <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Decreto%20Supremo%20N%20138-2014-EF.pdf>
10. Ley del Servicio Civil. (14 de Julio de 2013). *Normas Legales del Peruano*. Obtenido de <http://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>
11. Ley N° 30518. (10 de Enero de 2017). *Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/15075-ley-n-30518-1/file>
12. Lugo Dávila, A. A. (2013). *La función Pública en Mexico: de la selección y Profesionalización en el servicio Profesional de Carrera, para Optar el Grado de Doctorado*. Madrid-España: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/22830/1/T34729.pdf>
13. Paredes Infanzón, J. (15 de Mayo de 2012). *Poder Judicial*. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53
14. Robles, B. (2015). *Servir*. Obtenido de Servicio civil Peruano: <http://www2.congreso.gob.pe>

15. Servicio Civil. (19 de Diciembre de 2017). *Servici civil*. Obtenido de Servir - Herramienta del Perú que Crece: <http://www.servir.gob.pe/>
16. Servir. (Abril de 2012). *Servicio civil Peruano*. Obtenido de <http://storage.servir.gob.pe>
17. Servir. (19 de Diciembre de 2017). *Autoridad Nacional del Servici civil - Lineamientos*. Obtenido de Lineamientos para el tránsito de una entidad Pública al régimen del Servicio Civil - Ley N° 30057: <http://www.iiap.org.pe/>

ANEXOS

ANEXON° 1

**ENTREVISTA REALIZADA A UNA SERVIDORA CIVIL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 276**

ENTREVISTA REALIZADA EN LAS OFICINAS DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PUNTA

DATOS PERSONALES DE LA ENTREVISTADA

NOMBRES Y APELLIDOS: María Luisa Herrada Guerrero

CARGO ACTUAL: Analista de la Gerencia de Desarrollo Humano

RÉGIMEN LABORAL: Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Pública y remuneraciones del Sector Público.

PREGUNTA N° 1:

¿Cuándo ingreso a laborar en la Municipalidad Distrital de la Punta, bajo el Régimen Laboral N° 276?

Respuesta.- el 01 de Agosto de 1987.

PREGUNTA N° 2:

¿En su carrera administrativa ha logrado ocupar puestos importantes?

Respuesta.- si, durante su carrera ocupo puestos como: Directora Municipal, Directora de Planeamiento y Presupuesto, Gerente de Administración, y Jefe de Personal.

PREGUNTA N° 3:

¿Conoce la Ley del Servicio Civil?

Respuesta.- si, es una ley de servicio civil, que busca incorporar a los servidores públicos de las leyes de la 276, 728 y 1057.

PREGUNTA N° 4:

¿Le parece bien lo que propone la Ley SERVIR, en cuanto a mejorar la capacidad de competencia de los servidores?

Respuesta.- no, me parece bien, porque solo va dirigido a unas determinadas personas, como son los profesionales de carrera universitaria, y que pasa con los servidores técnicos con experiencia Habrá oportunidades para ellos mejorarlos, la ley servir no se explica bien de acuerdo a la capacidad de competencia.

PREGUNTA N° 5:

¿Cree usted que la Municipalidad Mejoraría la atención al público, con el ingreso a la nueva ley de SERVIR?

Respuesta.- no, necesariamente se debería crear una ley para mejorar la atención al público, las Entidades Públicas tienen sus Reglamentos y Manual de funciones claramente establecidas en función a su competencia: ROF y MOF.

PREGUNTA N° 6:

¿Conoce alguna Municipalidad que se rige a la nueva Ley del servicio Civil?

Respuesta.- no.

PREGUNTA N° 7:

¿Optaría usted por pasar al nuevo régimen del Servicio Civil?

Respuesta.- no, me parece una ley que recoge toda mi expectativa, si reconocerían algunos beneficios como un porcentaje del tiempo de servicio efectivo de otro régimen, creo que podría pensar en migrar.

PREGUNTA N° 8:

¿Cree usted que el nuevo Régimen de SERVIR, mejoraría los sueldos de los servidores de toda la Entidad?

Respuesta.- es incierto como serán los sueldos, pero si habría una mejora, y los que se beneficiarían serían solo los profesionales.

PREGUNTA N° 9:

¿Ha escuchado cosas positivas o negativas sobre el pase al nuevo régimen de SERVIR?

Respuesta.- para nuestro régimen laboral de la 276, he escuchado y leído cosas negativas, más que positivas. Todavía se observa una incertidumbre con esta nueva ley del servicio civil.

PREGUNTA N° 10:

¿Cree usted que la Municipalidad al ingresar al nuevo régimen de SERVIR, habrá despidos masivos?

Respuesta.- no creo en el despido masivo, pero puede suceder que en la transición al evaluar la cantidad de puesto y al personal que lo ocuparía, podría haber muchos que no puedan ocupar una plaza, al ser más de 500 servidores entre CAS, 276, 728 y Locadores de Servicio, que prestan servicio en un distrito pequeño, como es el Distrito de la Punta.

PREGUNTA N° 11:

¿La Ley de SERVIR, incentiva en alguna forma a los Servidores del régimen laboral N° 276, para que opten ingresar?

Respuesta.- para ingresar incentivan anunciando mejoras de sueldo, y otros beneficios que se rigen en la actividad privada, pero como dije anteriormente, no son muy claros

PREGUNTA N° 12:

¿Qué derechos se recortarían al servidor de carrera con esta Ley?

Respuesta.- no habría negociaciones colectivas, de acuerdo a las remuneraciones.

Racionamiento, Pagos por día Festivos, Canasta de Víveres, Tarjetas de Consumo y Cierre de Pliego; todos estos beneficios ganados por Pacto Colectivos de años anteriores.



Entrevista realizada el 04 de Enero del 2018, a nuestra compañera del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, opinión acerca del Nuevo Régimen de SERVIR.

ANEXON° 2

**FOTOGRAFIAS TOMADAS A DOS (02) ÁREAS ADMINISTRATIVAS,
PROBLEMÁTICA EXISTENTE PARA EL INGRESO AL NUEVO RÉGIMEN
DE SERVIR (MUCHOS SERVIDORES PARA POCOS PUESTOS)**



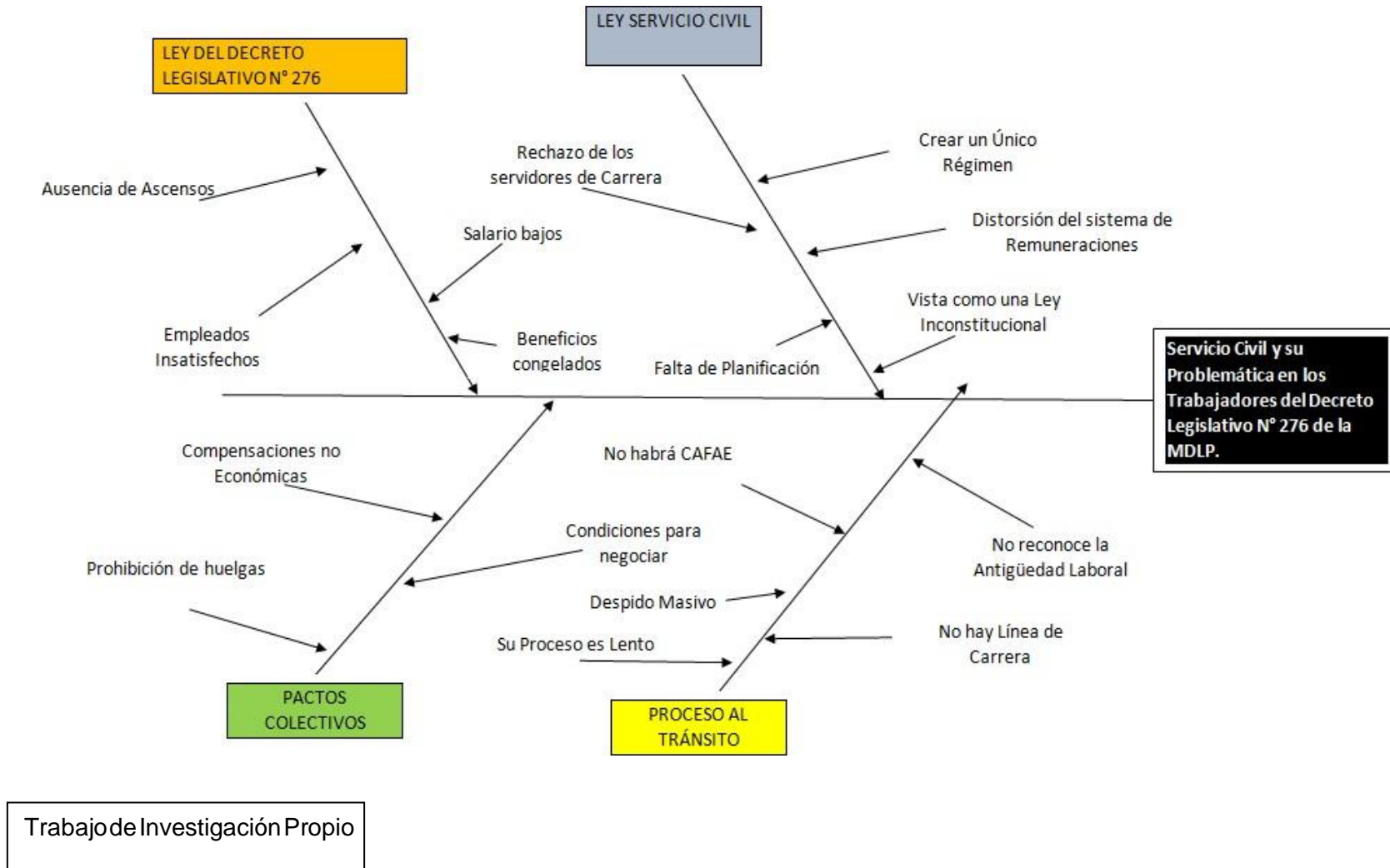
Unidad de Logística y Bienes Patrimoniales, espacio reducido con Once (11) escritorios, servidores del D.L. N° 276, fueron rotados a otras áreas con la nueva gestión, actualmente de 5 subió a 11 servidores para repartir funciones entre CAS y Locadores de Servicio.



Unidad de Contabilidad, espacio reducido con Siete (07) escritorios, Dos (02) servidores del D.L. N° 276, actualmente de 4 subió a 7 servidores para repartir funciones entre CAS y Locadores de Servicio.

ANEXO N° 3

DIAGRAMA DE ISHIKAWA



ANEXO N° 4

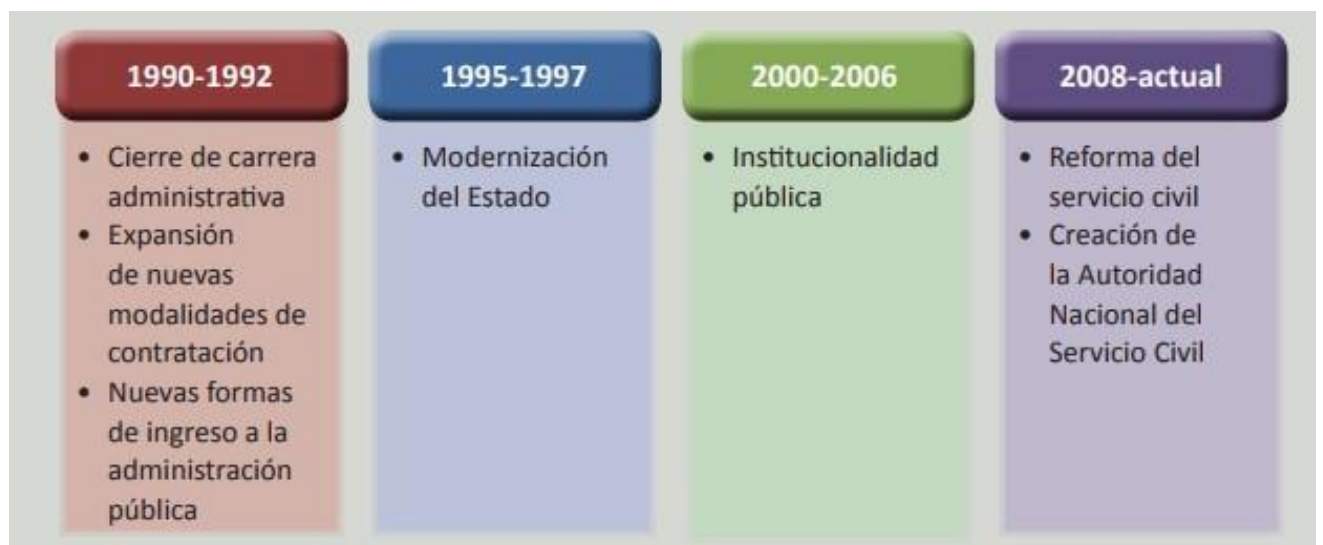
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el Servicio Civil Infiere en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>¿De qué manera la Meritocracia Infiere en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?</p> <p>¿De qué modo las Evaluaciones de Desempeño Infiere en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?</p> <p>¿En qué forma el Compensaciones influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276, de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer cómo el servicio civil influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Implementar cómo la meritocracia influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016.</p> <p>Establecer cómo las Evaluaciones de Desempeño influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016.</p> <p>Evaluar cómo las Compensaciones influye en los Servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de la Punta, Callao 2016.</p>	<p>Variable I Independientes:</p> <p>Servicio Civil.</p> <p>Variable II Dependientes:</p> <p>Servidores del Decreto Legislativo N° 276.</p>	<p>X1: Meritocracia X2: Evaluación de Desempeño X3: Compensaciones</p> <p>Y1: Estabilidad Laboral Y2: Competitividad Profesional Y3: Negociaciones</p>	<p>A) De acuerdo a lo señalado en la presente investigación, se debe desarrollar estrategias y acciones que apoyen la democracia de las Entidades del Sector Público. Fortaleciendo las políticas de trabajo del sistema administrativo y evitar cambios que congelarían los beneficios adquiridos a la actualidad; es decir, que actualmente el estado debe permitir que los Gobiernos Locales, reestructuren las escalas remunerativas de acuerdo al mercado actual, y según su presupuesto.</p> <p>B) Las entidades que estén aplicando la meritocracia y tienen diferentes regímenes laborales, deben implementar una Directiva clara y con las políticas necesarias, enfocada en beneficio de los servidores del Decreto Legislativo N° 276. (Reconociendo su antigüedad como experiencia).</p> <p>C) Se debe tomar medidas de ley, para regular de manera justa toda compensación económica en el régimen laboral N° 276, el cual, no solo debe darse en el Nuevo Régimen del Servicio Civil.</p> <p>D) Se debe medir o normar la cantidad de puestos que se puede repetir al momento que la entidad pase al proceso de tránsito; la familia de puestos, puede causar efectos negativos al no tener equidad en los salarios o remuneraciones.</p>

Elaborado bajo investigación propio.

ANEXO N° 5

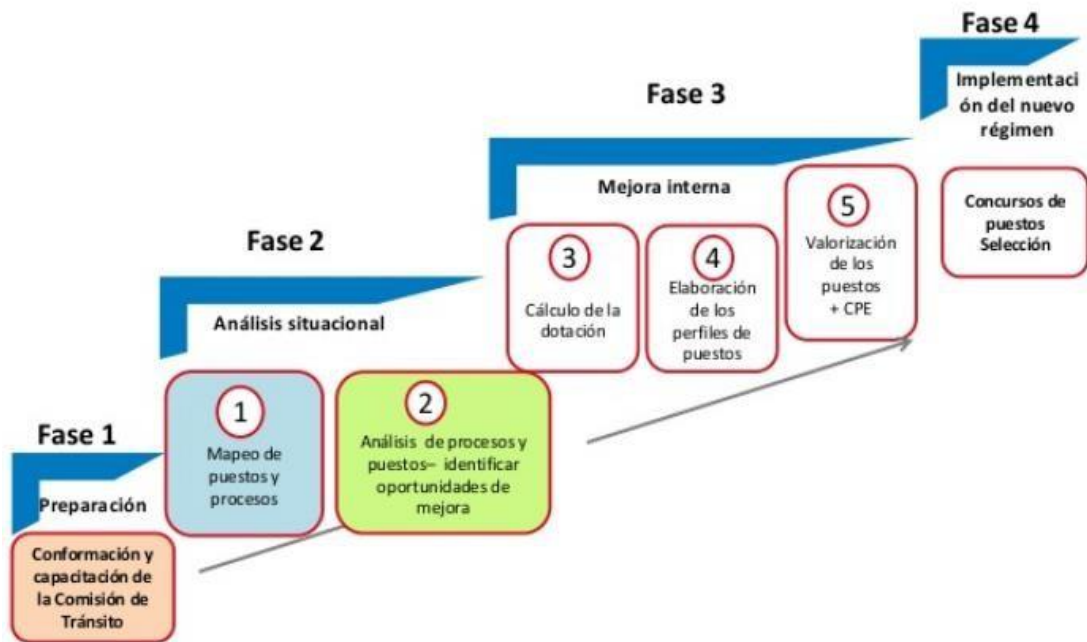
INTENTOS DE REFORMAS DEL SERVICIO CIVIL



Los principales intentos de ordenamiento del Servicio Civil, actualmente busca ser la alternativa de los demás regímenes laborales del Sector Público.

ANEXO N° 6

HOJA DE RUTA PARA EL TRÁNSITO AL NUEVO RÉGIMEN DE SERVIR



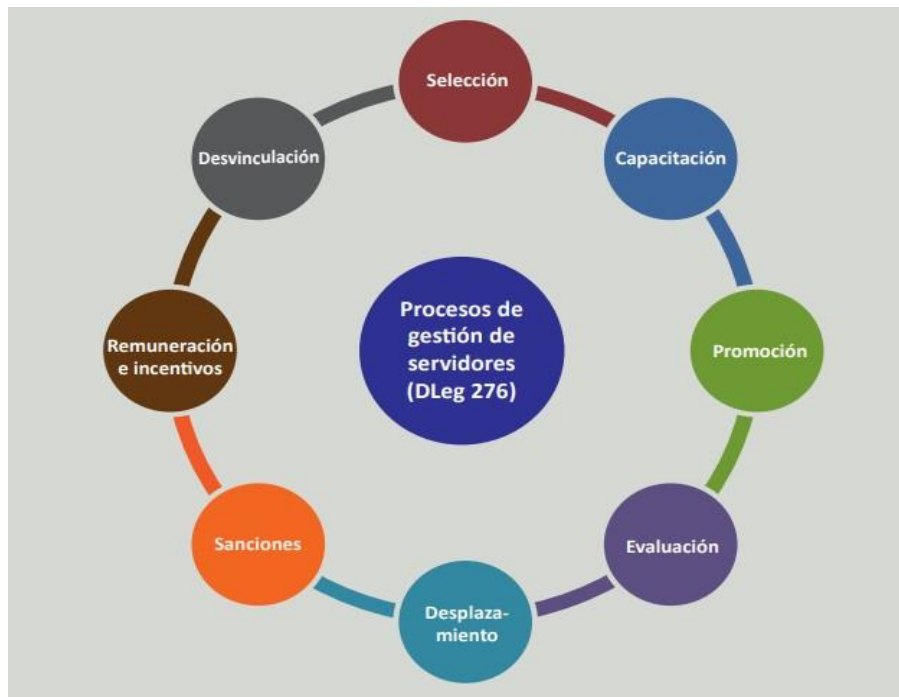
De acuerdo a los procedimientos de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, estas serían las Cuatro (04) fases de SERVIR, para que las Entidades Públicas pasen al nuevo Régimen.



Se demuestra un cuadro comparativo del 2016, entre Entidades con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil – SERVIR.

ANEXO N° 7

**PROCESO DE GESTIÓN Y MODALIDAD DE INGRESO A LA CARRERA
ADMINISTRATIVA DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO
N° 276**



Procesos de gestión de servidores del decreto legislativo n° 276

Modalidades de ingreso	Procedimiento
Ingreso a la carrera por concurso público de mérito a cargo de cada institución	Fase de convocatoria <ul style="list-style-type: none"> ● Requerimiento de personal formulado por el órgano correspondiente, con la respectiva conformidad presupuestal ● Publicación de la convocatoria en un medio de difusión abierto ● Divulgación de las bases del concurso elaboradas por cada entidad ● Verificación documentaria de los requisitos mínimos ● Inscripción del postulante
	Fase de selección de personal <ul style="list-style-type: none"> ● Calificación curricular ● Prueba de aptitud y/o conocimiento ● Entrevista personal ● Publicación del cuadro de méritos ● Nombramiento o contratación
Incorporación a la carrera luego de tres años de servicio en calidad de contratado	<ul style="list-style-type: none"> ● Vencido el plazo máximo de contratación de 3 años, la incorporación a la carrera es un derecho reconocido. ● Contratación en labores de naturaleza permanente y previa evaluación favorable. ● El tiempo de permanencia como contratado es considerado como tiempo de permanencia para el primer ascenso en la carrera.

Veremos las modalidades que hay para el Ingreso a la Carrera Administrativa.

ANEXO N° 8

**REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS ADQUIRIDOS PARA LOS SERVIDORES
DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276**

Haber Básico	Bonificaciones	Beneficios
<ul style="list-style-type: none"> • Servidores: de acuerdo con cada nivel de carrera • Funcionarios: de acuerdo con el cargo • Se regula en proporción a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y como porcentaje de la misma 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal: corresponde a la antigüedad en el servicio, computada por quinquenios • Familiar: Corresponde a las cargas familiares • Diferencial: corresponde a los cargos de responsabilidad directiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación por cumplir 25 y 30 años de servicios • Aguinaldos • Compensación por tiempo de servicios

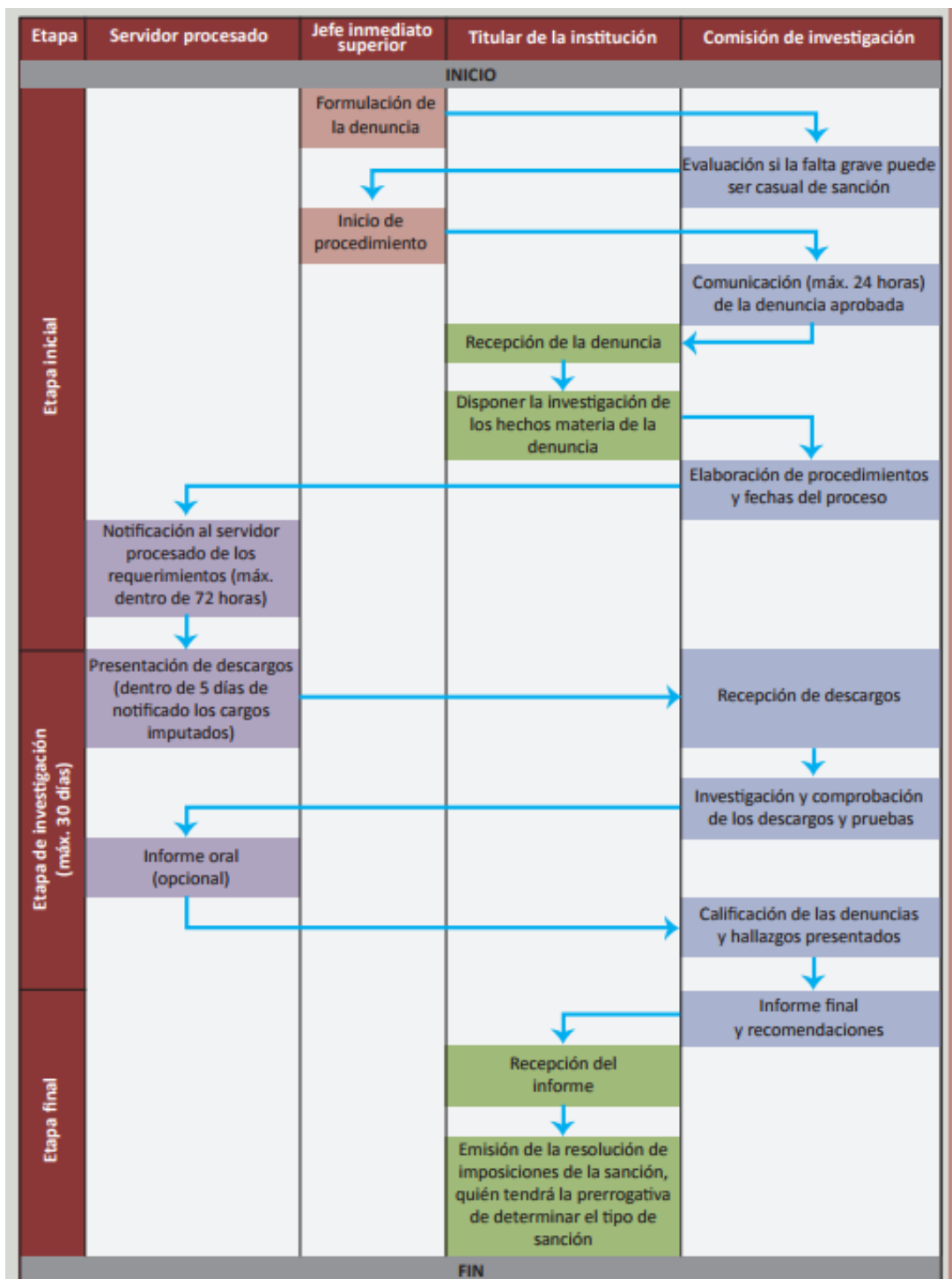
Señalaremos las Remuneraciones de funcionarios y Servidores Públicos del Decreto Legislativo N° 276



Aquí veremos una Estructura de las Remuneraciones de la Carrera Administrativa.

ANEXOS N° 9

**REGLAMENTO DE LEY, SOBRE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS, SEGÚN DIRECTIVAS DE SERVIR**



Actualmente este Proceso Administrativo Disciplinario es aplicado en el Sector Público, para los diferentes Regímenes Laborales que Existen.

ANEXO N°10

**PROPUESTA PARA MEJORAR EL INGRESO A LA NUEVA LEY DE
SERVIR, MEDIANTE EL PRESENTE PROYECTO LEY.**

Los Congresistas de la República que suscriben, en virtud de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y el artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 30057, CON LA FINALIDAD DE PROMOVER MEJORAS Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS SERVIDORES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 AL INGRESAR AL NUEVO RÉGIMEN DE SERVIR

Artículo 1.- Modificación el al artículo 33; considérese el nuevo inciso ñ), en el artículo 35; y, modifíquese el inciso b) del artículo 44 de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil.

Modifíquese el artículo 33, considérese el nuevo inciso ñ) en el artículo 35 y modifíquese el inciso 44 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los siguientes textos:

Artículo 33.- Compensación por Tiempo de Servicios:

El cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) equivale al 100 % del promedio mensual del monto resultante de la valoración Principal y Ajustada que les fueron pagadas al servidor civil en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de trabajo efectivamente prestado. En caso de que la continuidad de trabajo efectivamente prestado sea menor a treinta y seis (36) meses, se hace el cálculo de manera proporcional;

El pago de CTS es cancelatorio y solo se efectiviza a la culminación del vínculo del servidor con cada entidad.

En caso de que el servidor viene otro régimen (Decreto Legislativo N° 276 y 728), dentro de la Entidad, se le reconoce cinco (05) años adicional al cálculo de tiempo de servicio efectivo (CTS) equivalente al 100 % de su Remuneración Actual.

Artículo 35.- Derechos individuales del servidor civil

El servidor civil tiene los siguientes derechos:

(...)

ñ) el servidor tiene derecho a solicitar préstamos administrativos, por el 50 % de su compensación mensual y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada Entidad.

Artículo 44.- De las negociaciones colectivas

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

(...)

b) la contrapuesta o propuesta de la entidad relativa a compensaciones económicas son nula de pleno derecho; **en el caso, que se dicte un Decreto Ley donde lo económico este sujeto a negociar, mediante cláusula se podrá reaperturar un pliego de reclamo, de acuerdo a los lineamientos acordados.**

(...)

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. La presente ley está exenta de los alcaldes de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil. Entra en vigencia al día siguiente de su publicación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Proyecto de Ley busca dar precisión a los alcances de la Ley N° 30057, representativas establecidas en el Artículo 33, 35 y 44 de la Ley N° 30057 - Ley del servicio civil.

El cambio propuesto recoge la reivindicación de aquellos beneficios adquiridos durante la carrera administrativa de los servidores del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

En ese sentido esta propuesta de ley, coge algunos puntos que pueden ser considerados convenientes, antes las propuestas de SERVIR para la incorporación de otros regímenes al nuevo régimen, que por finalidad busca ser un régimen de oportunidades de acuerdo a su competencia y la meritocracia.

Los servidores públicos advierten que así como se batalló por largos años contra los "regímenes perversos" creados durante el gobierno fujimorista y que

generaron distorsión en la planilla del Estado, el Servicio Civil se convertiría en un régimen laboral más dentro del Estado. Ello considerando que el pase al Servicio Civil es voluntario y no obligatorio, tal y como precisa el Proyecto de Ley que fue elaborado por el Ejecutivo y que está para aprobación en el Congreso.

Los regímenes que existen en el Estado son los del DL 276, del DL 728, el CAS y los que pertenecen a las Carreras Especiales, entre ellas los de Educación, Fuerzas Armadas, Policía, Salud, entre otros.

La Ley de SERVIR, no recoge la opinión de los directamente involucrados, desde que se hizo público el Proyecto de Ley del Servicio Civil, los trabajadores del sector público han advertido que el documento no recoge su aporte ni opinión, pese a ser los principales actores de esta gran reforma.

En su momento, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), encargada de implementar la reforma, precisó que el documentosí tomaba la opinión de las bases sindicales, las que en todo momento han negado el hecho.

Unas de las más fuertes críticas, desde el lado de los servidores de carrera, al nuevo régimen laboral del Estado es que sepulta la negociación colectiva en materia remunerativa y el derecho a huelga de los trabajadores estatales. Agregan que además impide la libre sindicalización, la misma que garantiza que sus derechos laborales no sean vulnerados.

El temor de los trabajadores del sector público reside en que estas evaluaciones dejan abierta la posibilidad de que sean separados por baja calificación o que pierdan los beneficios adquiridos. Los servidores públicos alegan que la experiencia ganada en años y las constantes evaluaciones a las que ya son sujetos avalan su capacidad en los puestos. El temor es que puede traer un despido masivo de servidores.

Existe gran incredulidad desde el lado de los trabajadores sobre si los sueldos y los beneficios que podrían adquirir al pasar al Servicio Civil serán mejores o no que los actuales, pues el proyecto no lo precisa ni detalla. Por tal motivo, se desconoce si los sueldos en el Servicio Civil serán mejores.

EFFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El proyecto de ley supone una modificación en el Artículo 33; la consideración de un nuevo inciso ñ) en el artículo 35; y, la modificación en el inciso b) del artículo 44 de la Ley N° 30057 – Ley del servicio civil.

La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, consolida el último intento de reforma en materia de recursos humanos del Estado iniciado el hacia el año 2008, y aspira a convertirse en una reforma integral, toda vez que pretende reorganizar la administración pública, tanto en su estructura como en la función pública.

El tránsito de los servidores contratados bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, no es del todo voluntario como establece la Ley del Servicio Civil, toda vez que en el caso que estos optasen por permanecer en sus regímenes laborales de origen, tendrían que sujetarse a nuevas reglas de juego propias a un régimen laboral mutilado, vale decir, que a pesar de no existir voluntad de pasar a este nuevo régimen laboral, se le aplicarían los aspectos más importantes de esta ley, tales como los principios de la Ley del Servicio Civil, la evaluación por desempeño, la regulación de sus derechos colectivos, y el nuevo régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador.

De este modo los servidores que eventualmente opten por permanecer en sus regímenes laborales de origen, en la práctica, se verán fuertemente influenciados por los efectos de la reforma del servicio civil, convirtiendo a sus regímenes de origen en “híbridos”, que terminará distorsionando su voluntad y con ello su traslado a este nuevo régimen laboral.

De otro lado, la aprobación de esta iniciativa conlleva una excepción en la Ley N° 30057, que Modifica los Artículos 33, 35 y 44 de la Ley SERVIR, Ley del Servicio Civil, para optimizar el proceso de invitar a los servidores del Decreto Legislativo N° 276 al Nuevo Régimen, de acuerdo a lo señalado, esta propuesta de ley recoge toda incertidumbre que tienen muchos servidores del Sector Públicos, así como el temor a su seguridad de una estabilidad laboral. La Ley de SERVIR, señala todas las normas con rango de ley y reglamentarias, relacionadas con procesos implementación o y su permanencia a través de la meritocracia.

El proyecto de ley establece por lo tanto una excepción a la entrada en vigencia, para que los efectos de la misma sean al día siguiente de su publicación.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no presenta costo adicional alguno para el Estado y genera un impacto positivo en el resguardo y tutela de derechos fundamentales de los servidores de carrera en el Sector Público, de acuerdo a su Régimen Laboral.

Lima, Enero del 2018