



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**PERCEPCIÓN DE LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA - 2019**

**EXAMEN DE SUFICIENCIA DE COMPETENCIA PROFESIONAL
ARTÍCULO ORIGINAL**

PRESENTADO POR:

Bach. DONALDO ANGEL QUISPE COLCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2020



**“PERCEPCIÓN DE LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANA - 2019”**

“PERCEPTION OF LAW N ° 30057 - CIVIL SERVICE LAW IN THE DISTRICT
MUNICIPALITY OF CABANA - 2019”

Donaldo Angel Quispe Colca

Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas,
Escuela Profesional de Administración, Av. sesquicentenario N° 1150, ciudad
universitaria, Puno, Perú.

d.angel.qc1@gmail.com

RESUMEN

La implementación de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, desde su promulgación el año 2013, ha generado diferentes posturas y debates; hasta la fecha, aun no se ha informado de manera clara y precisa a los servidores públicos, esto se aprecia en que son muy pocas las instituciones del estado que ya han realizado el tránsito a este nuevo régimen. En tal sentido, el objetivo de investigación fue analizar la percepción de los servidores públicos sobre la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana, donde 52 servidores públicos entre contratados y nombrados, nos brindaron la información requerida; la investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético deductivo, con un alcance descriptivo transeccional que permite describir la percepción de la Ley del Servicio Civil en un periodo de tiempo. Los resultados muestran que la Municipalidad Distrital de Cabana, no ha iniciado ningún tipo de actividad para el transito al régimen del Servicio Civil, en tanto que los servidores públicos sostienen que no se recibe información alguna por parte de la entidad, y que la información que tienen, lo obtuvieron por otros medios; en esa perspectiva, los servidores públicos, ofrecen resultados de aceptación positiva en cuanto a la incorporación al Servicio Civil, la gestión del rendimiento, la gestión e la capacitación, y las compensaciones; siendo las negociaciones colectivas, el único aspecto con resultado negativo. Por lo que es necesario que en la Municipalidad Distrital de Cabana, informe oportunamente a los servidores públicos sobre el transito al régimen de la Ley Servir.

Palabras clave: Compensaciones, Derechos colectivos, Gestión de la capacitación, Gestión del rendimiento, Incorporación.



ABSTRACT

The implementation of Law N° 30057 - Civil Service Law, since its promulgation in 2013, has generated different positions and debates; To date, after several years, public servants have not yet been informed clearly and precisely, this can also be seen in the fact that there are very few state institutions that have already made the transition to this new regime. In this sense, it is very important to analyze the perception of public servants about the Civil Service Law in the District Municipality of Cabana, where 52 public servants between hired and appointed constitute the population that provided us with the required information; The investigation was carried out under a quantitative approach, using the hypothetical deductive method, with a transectional descriptive scope that allows describing the perception of the Civil Service Law over a period of time. The results show that the District Municipality of Cabana has not initiated any type of activity for the transit to the Civil Service regime, while public servants maintain that no information is received from the entity, and that the information that they have, they got it by other means; In that perspective, public servants offer positive acceptance results regarding the incorporation into the Civil Service, performance management, management and training, and compensation; being collective bargaining, the only aspect with a negative result. Therefore, it is necessary that in the District Municipality of Cabana, public servants be informed in a timely manner about the transit to the Serve Law regime.

Key words: Incorporation; Performance management; Training management; compensations; collective rights.

INTRODUCCIÓN

Las personas constituyen el elemento más valioso en cualquier organización y en la administración pública ello no es la excepción. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) El servicio civil, antes llamado empleo público, engloba a todas las personas que trabajan para el Estado y debe contar con un sistema administrativo de gestión que articule y gestione el personal al servicio del Estado, armonizando los derechos de este personal con los intereses de la sociedad. Por lo que ante la repetitiva queja de los ciudadanos con respecto a los servidores públicos y la calidad de servicios que estos otorgan; además de que los medios de comunicación e información dan cuenta de altos índices de corrupción, colusión, nepotismo y favoritismo político, en la otorgación de puestos de trabajo, contrataciones con el estado, y la falta de vocación de servicio de los servidores públicos. Ante tal situación, el estado ha visto por conveniente la implementación de la Ley N° 30057 más conocida como “Ley SERVIR”, a fin de



promover mayores niveles de eficacia y eficiencia, para que se otorguen servicios de calidad.

La promulgación de la Ley de Servicio Civil trajo consigo diversos malentendidos y cuestionamientos por parte de los servidores públicos, los cuales se encuentran bajo los Decretos Legislativos 276, 728, y 1057; la Ley SERVIR expresa que el ingreso al sector público será a través de concurso de méritos, además, los trabajadores con esta ley serán evaluados constantemente, generado temor en un sector de los trabajadores por su estabilidad. Muchos de los cuales no encuentran motivos suficientes para trasladarse a este nuevo régimen.

Se tiene que, hasta noviembre del 2018, son solo 425 instituciones las que se encuentran en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil, y solo 66 instituciones cuentan la Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil; sin embargo, en el estado peruano existen 2940 instituciones, según el Portal Nacional de datos abiertos. En cuanto a las instituciones a nivel de la Región Puno, solo tenemos 05 instituciones en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil (Municipalidad Provincial de el Collao – Ilave, municipalidad Provincial de Puno, municipalidad Provincial de Yunguyo, Universidad Nacional de Juliaca y la Universidad Nacional del Altiplano Puno) y ninguna con Resolución de Inicio a la Ley del Servicio Civil.

Para facilitar el tránsito a Ley SERVIR, se requiere que el personal debe ser consciente de ello, además de estar preparado e informado. A sabiendas que la Municipalidad Distrital de Cabana, no ha iniciado su proceso de tránsito a la Ley SERVIR, aún surgen múltiples discrepancias, respecto a su interpretación, su implementación y sobre todo a los beneficios y restricciones que tienen los servidores públicos. Entonces, se aprecia una aceptación y rechazo simultaneo entre los servidores de la municipalidad, por lo que fue necesario realizar un análisis de la percepción sobre la Ley SERVIR.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación permite analizar la percepción de los servidores públicos sobre la ley SERVIR en la municipalidad, para poder efectuar su implementación posterior. Así mismo, en el aspecto práctico, los resultados obtenidos en la investigación, permite la aplicación de medidas correctivas en aquellos aspectos débiles, además de brindar mayor soporte de la Ley SERVIR para su implementación, haciendo conocer la importancia de esta nueva reforma que permitirá tener una mejor gestión del recurso humano en la municipalidad.

Metodológicamente, los recursos creados para el recojo de la información sirven de base y permite a futuros investigadores profundizar investigaciones referentes a la Ley



SERVIR. Así mismo, los resultados pueden manejarse como un diagnóstico de la situación en que se encuentra la percepción de la Ley SERVIR.

Trabajos Previos Sobre el Tema

Todos los cambios en la Administración Pública, como los cambios en la gestión de las empresas, se concretan en lo que se ha denominado empresa neoliberal. El objetivo que preside este nuevo estilo de gestión es desembarazarse de cualquier obstáculo que pueda perjudicar la rentabilidad. (Altaba, 2009).

En tal sentido, Dussauge, M. (2005) sostiene que: En términos prácticos, el ejercicio puede resultar útil también para quienes están involucrados en el diseño y/o administración de servicios civiles. Al conocer de antemano las potenciales ventajas y limitaciones prácticas que cada modelo de profesionalización puede traer consigo, los tomadores de decisiones podrían estar en una mejor posición para evitar o por lo menos prevenir algunos de los posibles problemas que acompañan la implementación y la gestión de los servicios civiles” (p. 18).

Bedoya, E. (2003) concluye que: “La moderna gestión de personas se basa en tres aspectos fundamentales: Las personas como seres humanos, las personas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, y, las personas como socios de la organización”. (p. 89). En esta línea Cánepa y Ocampos (2017), afirman que: “La Ley del Servicio Civil a través de las facilidades otorgadas para su incorporación, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación y las mejoras en las compensaciones han logrado incidir de manera positiva en la motivación laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, existiendo confianza en su implementación, pues muchos trabajadores esperan poder mejorar sus remuneraciones, tener la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de institución y mejorar continuamente. A pesar de ello algunos trabajadores han marcado distancia con la Ley del Servicio Civil, esto debido a que no han avizorado la inminente implementación de Servir”. (p. 83)

Lo dicho nos lleva a proponer y determinar la necesidad de una reforma del servicio civil, y ya sea con sus beneficios o inconvenientes para algunos, debe primar el bien común y el interés general, así como la progresividad de los derechos laborales; por lo que, la obligatoriedad del tránsito se hace necesaria. (Montalvo, 2017)

Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057

“El 4 de julio del año 2013 se publicó la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), luego de ser aprobada por el Congreso de la República tras una importante discusión pública



sobre sus virtudes, impactos y desafíos. La gran reforma del servicio civil comprende a aquellas personas que prestan servicios al Estado y se enmarca en principios tales como la orientación al ciudadano, la eficacia y la meritocracia”. (Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2013, p. 4). La Ley del Servicio Civil plantea una nueva reforma en materia laboral, orientada a ordenar y mejorar el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público, permitiendo así un mejor desempeño e impacto en el ejercicio del servicio a la ciudadanía. La Ley del Servicio Civil N° 30057, apunta a garantizar el principio de mérito en la gestión de las personas, su objetivo es contar con personal competente e idóneo para el desempeño de las funciones del Estado.

La nueva reforma es ventajosa tanto para el Estado y el Servicio Civil al ciudadano. Asimismo, busca la eficiencia y eficacia de las entidades del Estado, promoviendo un sistema de gestión por resultados y una evaluación del desempeño periódica; apunta también a una mayor continuidad en las políticas públicas, al garantizar la permanencia de los mejores directivos y la baja rotación de personal más competente para el cargo, así como la estabilidad de los profesionales de línea media de carrera, lo que permitirá la continuidad y sostenibilidad del quehacer del estado.

La ley servir afecta a la entidad, a los servidores y a los ciudadanos; en tal sentido, SERVIR, indica que la implementación busca: En la entidad: Modernización de la administración pública, identificación y mejora de procesos, planificación real de necesidades del personal, y estrategia de recursos humanos alineados a estrategia de la entidad. En los servidores una carrera basada en la meritocracia, permanencia y progresión en la carrera pública, y capacitación y mayor equidad remunerativa. En los ciudadanos: Mejora en la calidad del servicio público, continuidad de políticas públicas, y Mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos.

En cuanto al tránsito a la ley SERVIR, los servidores que pertenezcan a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 pueden optar por mantenerse en sus regímenes. Los servidores civiles bajo dichos regímenes no tendrán que renunciar para poder concursar a puestos en el nuevo régimen del servicio civil. De ganar algún concurso de méritos y optar voluntariamente por el traslado al nuevo régimen, dejarían de pertenecer a su antiguo régimen con la respectiva liquidación de beneficios sociales, según corresponda.

El régimen del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) es de carácter temporal según su norma de creación. Es decir, si un servidor se vincula con la entidad durante el tiempo de la vigencia de su contrato, sin generarse un vínculo a plazo indeterminado. Tomando ello en cuenta, las personas bajo régimen CAS deberán postular a las plazas



establecidas bajo el régimen del servicio civil. El régimen CAS es de aplicación hasta que se culmine el proceso de implementación del régimen del servicio civil en cada entidad pública. Se podrá seguir contratando servidores bajo régimen CAS en tanto persista la necesidad.

En esta investigación, se consideró cinco aspectos fundamentales de la Ley SERVIR, siendo estos, los que involucran a los servidores públicos.

Incorporación al Servicio Civil: El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil – Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM (2014), establece que la incorporación al Servicio Civil se realizara a través de un proceso de selección, teniendo las siguientes modalidades de acceso: concurso público de méritos, contratación directa, y cumplimiento de requisitos de leyes especiales. Todas las incorporaciones deberán tener como condición la aprobación del perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y estar debidamente presupuestadas en el CPE (Cuadro de Puestos de la Entidad). La incorporación termina al finalizar el periodo de prueba cuando el mismo es obligatorio y al finalizar la inducción en los demás casos.

Gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño: En el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, se establece que la gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, la entidad.

Gestión de la capacitación: La capacitación realizada por la Autoridad Nacional de Servicio Civil tiene con la finalidad de cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servidores brindado a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos ciudadanos.

Las Compensaciones: La Ley de Servicio Civil – N°30057, define la compensación como el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para la retribuir a 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 efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Derechos Colectivos: Los derechos colectivos de los servidores civiles están relacionados con la organización colectiva de los mismos, la Ley SERVIR establece que los Servidores tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. Las organizaciones de servidores civiles deben coadyuvar en el propósito de mejora



continua del servicio al ciudadano y el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio.

En tal sentido, se plantea la hipótesis de que: es positiva la percepción de los servidores públicos frente a la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana.

Por lo tanto, la investigación tiene por objetivo general “analizar la percepción de los servidores públicos sobre la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Cabana”, estos a su vez se desprenden en el análisis y determinación de la percepción respecto a la incorporación al Servicio Civil, la gestión del rendimiento, la gestión de la capacitación, las compensaciones, y los derechos colectivos, en la Municipalidad Distrital de Cabana.

MATERIAL Y MÉTODOS

La población de estudio, se conformó por 52 servidores que laboran en la Municipalidad Distrital de Cabana, esta información está basada, según el cuadro de personal de la Municipalidad, $N = 52$.

Respecto a la muestra, la investigación, se llevó en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Cabana. En tal sentido, se ha elegido el muestreo no probabilístico por conveniencia. Por lo tanto, se consideró al total de servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabana, quedando $N = n = 52$.

En cuanto al tipo de investigación, tomando como referencia la tipología considerada por Hernández, Fernández y Baptista (2014), se eligió el enfoque Cuantitativo, debido a que se hace uso de la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías; así también es sobre la base de la revisión de la literatura que se construye un marco teórico (que habrá de guiar el estudio). El enfoque empleado en esta investigación, fue el razonamiento deductivo, que comienza con la teoría y de ésta se derivan las expresiones lógicas denominadas hipótesis.

El método utilizado en la investigación, fue el hipotético deductivo, que fue seguido con rigurosidad en todo el proceso de la investigación científica, partiendo con el planteamiento del problema de manera precisa y objetiva, en la formulación clara y exacta del problema de investigación, en la formulación de hipótesis, cuidando que la variable esté claramente definida.

La investigación se hizo bajo el alcance descriptivo, donde se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades,



procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

Para determinar el diseño del proyecto de investigación se ha elegido el Diseño No Experimental, descriptiva transeccional, Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo definen como: Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). La técnica empleada en la recolección de datos fue la aplicación de una encuesta, y el instrumento para la medición de las variables planteadas fue el cuestionario. García (2004) dijo que “la encuesta sirve para recopilar datos y que, además, la encuesta se puede realizar mediante cuestionarios” (p. 20). Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, y para ello se utilizó el Software Estadístico SPSS. En análisis de datos, se realizó mediante la elaboración de tablas de distribución de frecuencias, que permite organizar los datos de tal manera que sirvan para la toma de decisiones.

RESULTADOS

Se tiene principalmente desconocimiento sobre la Ley SERVIR, producto de la falta de información, además la ley es aceptada gradualmente por parte de los servidores. Los resultados se agrupan por las variables empleadas en esta investigación.

Tabla 1
Incorporación al Servicio Civil

Ítem	Escalas	Frecuencia	Porcentaje %
Información del proceso de transición hacia la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad	Nunca	28	53,8
	Casi nunca	18	34,6
	A veces	6	11,5
	Casi siempre	0	0
	Siempre	0	0
	Total	52	100,0
Incorporación al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen	Nunca	4	7,7
	Casi nunca	3	5,8
	A veces	27	51,9



	Casi siempre	10	19,2
	Siempre	8	15,4
	Total	52	100,0
	Nunca	6	11,5
	Casi nunca	0	0
Ingresar al Servicio Civil a través de un concurso público de méritos	A veces	15	28,8
	Casi siempre	18	34,6
	Siempre	13	25,0
	Total	52	100,0
	Nunca	0	0
Inducción como un medio de apoyo en la transición hacia el régimen del servicio civil	Casi nunca	0	0
	A veces	20	38,5
	Casi siempre	23	44,2
	Siempre	9	17,3
	Total	52	100,0
	Nunca	0	0
Periodo de prueba por 3 meses, posterior a la inducción, para adaptarse a su nuevo puesto de trabajo	Casi nunca	7	13,5
	A veces	19	36,5
	Casi siempre	21	40,4
	Siempre	5	9,6
	Total	52	100,0

Nota. Elaboración propia, según encuesta realizada a los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Cabana, en setiembre del 2019.

Si bien, no se les informa a los servidores públicos, se puede ver que muchos trabajadores, estarían de acuerdo con pasarse a este régimen laboral. En la Tabla 1, ítem número uno, se aprecia que el 51.9% señala que a veces estaría de acuerdo en incorporarse al régimen del Servicio Civil, mientras que un 7.7% señala que nunca se cambiaría de régimen laboral.

El 34.6% de los servidores de la municipalidad, considera que casi siempre se deberá ingresar al Servicio Civil mediante un concurso público de méritos, en tanto el 11.5% considera que nunca debe ser así, según se aprecia en el segundo ítem de la Tabla 1.

En la tabla 1, tercer ítem, se aprecia que el 44.2% casi siempre considera la etapa de inducción como un medio de apoyo en la transición al Servicio Civil, y un 17.3% considera que siempre la etapa de inducción apoya en la transición al Servicio Civil.

En cuanto al periodo de prueba (quinto ítem de la Tabla 1), el 40.4% casi siempre está de acuerdo con entrar en un periodo de prueba por 3 meses, posterior a la inducción.

Tabla 2

Gestión del rendimiento y la evaluación de desempeño

Item	Escalas	Frecuencia	Porcentaje %
Evaluación del desempeño del personal al finalizar cada periodo, de acuerdo a metas y compromisos del Puesto	Nunca	0	0
	Casi nunca	3	5,8
	A veces	11	21,2
	Casi siempre	20	38,5
	Siempre	18	34,6
	Total	52	100,0
Plan de mejora para el servidor, recomendaciones de capacitación y mejora del desempeño del servidor	Nunca	0	0
	Casi nunca	0	0
	A veces	20	38,5
	Casi siempre	12	23,1
	Siempre	20	38,5
Total	52	100,0	

Nota. Elaboración propia, según encuesta realizada a los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Cabana, en setiembre del 2019.

La tabla 2, primer ítem, muestra que con un 38.5% califican que casi siempre es adecuado evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo. Así mismo, en el ítem segundo, los servidores públicos indican que a veces (38%) y siempre (38%) es adecuado implementar un plan de mejora para el servidor, donde se consideren recomendaciones de capacitación y otros, a fin de mejorar el desempeño del servidor.

Tabla 3

Gestión de la capacitación

Ítem	Escalas	Frecuencia	Porcentaje %
Capacitación en un plazo de 06 meses al personal sujeto a observación, para cerrar brechas de competencias	Nunca	0	0
	Casi nunca	1	1,9
	A veces	11	21,2
	Casi siempre	19	36,5
	Siempre	21	40,4
	Total	52	100,0
Emprendimientos de cursos de actualización u estudios de postgrado	Nunca	19	36,5
	Casi nunca	12	23,1
	A veces	9	17,3
	Casi siempre	5	9,6
	Siempre	7	13,5
Total	52	100,0	
Buen rendimiento y/o rendimiento distinguido por 3 años consecutivos, para acceder al financiamiento de la formación profesional	Nunca	0	0
	Casi nunca	3	5,8
	A veces	28	53,8
	Casi siempre	14	26,9
	Siempre	7	13,5
Total	52	100,0	

Nota. Elaboración propia, según encuesta realizada a los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Cabana, en setiembre del 2019.

Los servidores, califican que siempre es adecuado dar prioridad de capacitación al personal sujeto de observación, esto con un 40.4%; solo el 1.9% califica que casi nunca es adecuado dar prioridad de capacitación. En cuanto a las capacitaciones, en el ítem segundo el 36.5% de los encuestados, sostiene que nunca ha emprendido algún curso de actualización o estudios de postgrado. En el tercer ítem de la tabla 3, respecto a que, si es adecuado tener calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido por 3 años consecutivos, para acceder al financiamiento de la formación profesional, consideran como a veces en un 53.8% y casi nunca con un 5.8%.

Tabla 4
Compensaciones

Ítem	Escalas	Frecuencia	Porcentaje %
Consideraciones de mejores beneficios laborales en el Servicio Civil	Nunca	4	7,7
	Casi nunca	5	9,6
	A veces	16	30,8
	Casi siempre	21	40,4
	Siempre	6	11,5
	Total	52	100,0

Nota. Elaboración propia, según encuesta realizada a los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Cabana, en setiembre del 2019.

En cuanto a si al pasarse al régimen del Servicio Civil el trabajador tendrá mejores beneficios laborales, el 40.4% considera que casi siempre y solo un 7.7% indica que nunca tendría mejores beneficios laborales. Esto indica que las percepciones frente a los beneficios laborales son bien percibidas por los servidores.

Tabla 5
Derechos Colectivos

Ítem	Escalas	Frecuencia	Porcentaje %
Negociar colectivamente, mejores condiciones de trabajo más no sueldos	Nunca	12	23,1
	Casi nunca	20	38,5
	A veces	15	28,8
	Casi siempre		
	Siempre	5	9,6
	Total	52	100,0
Notificar a la entidad con 15 días de anticipación la declaratoria de huelga	Nunca	28	53,8
	Casi nunca	9	17,3
	A veces	15	28,8
	Casi siempre	0	0
	Siempre	0	0
	Total	52	100,0

Nota. Elaboración propia, según encuesta realizada a los servidores públicos de la municipalidad Distrital de Cabana, en setiembre del 2019.



En cuanto a que solo se puedan negociar colectivamente mejores condiciones de trabajo, el 38.5% indica casi nunca estar de acuerdo; en tanto, solo el 9.6% manifiesta estar siempre de acuerdo con esa medida. Así mismos, en el ítem segundo de la tabla 5, respecto a notificar a la entidad con 15 días de anticipación la declaratoria de huelga, el 53.8% nunca lo considera adecuado; mientras que el 28.8% a veces lo considera adecuado.

DISCUSIÓN

La aprobación e implementación de la Ley SERVIR, ha generado controversias desde el momento de su promulgación en el año 2013, y, considerando que a la fecha ya han pasado más de 6 años, el desconocimiento y la poca difusión se mantienen, sin embargo, el nivel de aceptación por parte de la población, así como de los servidores, va en aumento, teniendo aceptación positiva, aunque no absoluta.

Los servidores públicos, no se encuentran informados sobre el proceso de transición hacia la Ley del Servicio Civil, puesto que como se aprecia en la Tabla 1, indican que nunca (53.8%) y casi nunca (34.6%) se les informa; esto concuerda con lo que se indica en la Encuesta de percepción sobre la reforma del servicio civil y sus alcances a nivel nacional – 2018, donde se pone de conocimiento que 1 de cada 5 peruanos afirma conocer la reforma. Esto concuerda con que el 51.9% de los funcionarios de la municipalidad de Cabana indican estar a veces de acuerdo con Incorporarse al Régimen del Servicio Civil y cambiarse de su actual Régimen Laboral (Tabla 1, segundo ítem), puesto que se encuentran en situación de incertidumbre a falta de información necesaria. Sin embargo, los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Cabana, casi siempre están de acuerdo con ingresar al Servicio Civil bajo un concurso público, además de considerar positiva la etapa de inducción y el periodo de prueba para adaptarse a su nuevo trabajo. Esto quiere decir, que los servidores públicos, no están excesivamente renuentes al cambio.

Respecto a la evaluación del desempeño es considerado positivo (38% casi siempre y 34.6% siempre) y que se debe evaluar el desempeño del personal al finalizar cada periodo y de acuerdo a metas y compromisos del Puesto. Esto concuerda caramente con la Encuesta de percepción sobre la reforma del Servicio Civil y sus alcances a nivel nacional – 2018, donde la meritocracia (explicada explícitamente) continúa siendo ampliamente aceptada como base de la reforma por al menos 7 de cada 10 entrevistados. Así mismo, en la municipalidad, los servidores consideran adecuado la implementación de un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones



de capacitación y otros aspectos destinados a la mejora del desempeño del servidor, con una aceptación de casi siempre con 23% y siempre con 38%, según se aprecia en la Tabla 2.

Los servidores consideran adecuado dar prioridad de capacitación en un plazo de 06 meses al personal sujeto a observación y que de esta forma se lograra cerrar las brechas de competencias que pudieran existir, puesto que la Tabla 3, muestra resultados de casi siempre con 36.5% y siempre con 40.4%. Estos resultados, concuerdan con que solo el 13.5% de los servidores siempre emprende algún curso de actualización o algún tipo de estudio de post grado, tal como se aprecia en la Tabla 3. En cuanto a tener calificación de buen rendimiento y/o rendimiento distinguido por 3 años consecutivos, para acceder al financiamiento de la formación profesional, los servidores públicos de la municipalidad, muestran una actitud indiferente.

Los servidores públicos consideran que, si se tendrán mejores beneficios laborales, con resultados de casi siempre con 40.4% y siempre con un 11.5%, según se aprecia en la tabla 4. Lo que corrobora lo manifestado por Cánepa y Ocampos (2017), en su tesis "Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016", sustentada en la Universidad Nacional de Tumbes, donde la conclusión 5, menciona que: "las compensaciones son un elemento de motivación para incorporarse al régimen del Servicio Civil, en la medida en que las compensaciones estén acorde con las funciones y responsabilidades asumidas por el trabajador, debiendo permitirles cubrir sus necesidades, así como en algunos casos alcanzar estatus y holgura".

Los servidores públicos, consideran inadecuado que solo se pueda negociar colectivamente, mejores condiciones de trabajo más no su sueldo, con resultados negativos de casi nunca con 38.5% y nunca con 23.1%, según se observa en la tabla 5. Estos resultados, son corroborados cuando los servidores consideran inadecuado notificar a la entidad con 15 días de anticipación la declaratoria de huelga. Esto concuerda con lo que indica Cánepa y Ocampos (2017), en su tesis "Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016", sustentada en la Universidad Nacional de Tumbes, donde la conclusión 6, indican que: Se determinó que los derechos colectivos establecidos por Servir no generan nivel de motivación en los trabajadores, al existir una percepción negativa en los trabajadores, al considerar que los derechos colectivos están restringidos, haciendo referencia a la negociación colectiva, al no poder alterar la valorización de los puestos. De igual forma existe la percepción de autoritarismo al no permitírseles realizar huelga sin que se haya



avisado previamente, supeditándose en todo momento a la autoridad nacional del Servicio Civil.

CONCLUSIONES

El proceso de incorporación al régimen del servicio civil, es débil, por lo que la Municipalidad Distrital de Cabana, debe iniciar un proceso de capacitación e información a los servidores públicos.

La percepción referente a la gestión de capacitación, es uno de los aspectos mejor valorados por parte de los servidores públicos, a pesar de que mucho no han iniciado cursos de actualización.

En cuanto a la gestión del rendimiento, se tiene una percepción positiva teniendo aceptación en los procesos de evaluación de desempeño y sobre todo en los planes de mejora en caso de no tener resultados altamente positivos.

La percepción frente a la gestión de compensaciones que ofrece el Servicio Civil, no son muy claras en los servidores públicos, por lo que aún desconocen de manera explícita los beneficios que ofrece SERVIR; esto debido a que las entidades del estado, no dan la información suficiente a cada uno de los servidores públicos.

La percepción referente a los derechos colectivos, aun es un punto de controversia y rechazo por parte de los servidores públicos, puesto que lo considera autoritario y muy restrictivo a los derechos colectivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altaba, E. (2009) *“La nueva gestión pública y la gestión por competencias”* Departamento de Gestión de Empresas Reus, UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI. Recuperado de:

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/8818/TESIS.pdf?sequence=1>

Autoridad del Servicio Civil. (Diciembre del 2018). *Informe final: Encuesta de percepción sobre la reforma del servicio civil y sus alcances a nivel nacional – 2018* (2). Recuperado de:

https://storage.servir.gob.pe/serviciocivil/Informe_ipsos_diciembre_2018_reforma_servicio_civil.pdf

Autoridad del Servicio Civil. (02 de octubre del 2013). *Lineamientos para el Transito al Régimen del Servicio Civil*. Diario oficial el peruano.



- Bedoya, E. (2003) “*La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*” Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Facultad de Ciencias Administrativas – Unidad de Post Grado Lima.
- Cánepa, C. y Ocampos, F. (2017) *Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto 490 Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016*. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional 491 de Tumbes. Perú.
- Congreso de la República. (4 de junio de 2013). *Ley del Servicio Civil*. [Ley N°30057,2013]. 496 Diario Oficial el peruano.
- Dussauge, M. (2005). ¿Servicio civil de carrera o servicio civil de empleo? Una breve discusión conceptual. *Revista Servicio Profesional de Carrera* (3). Recuperado de: <https://servicioprofesionaldecarreracomparadofcpys.files.wordpress.com/2012/08/mauriciodussaugeserviciocivildecarre1.pdf>
- García, F. (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de un 507 cuestionario*. México: Limusa
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Montalvo, B. (2017) “*Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el 520 objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en 521 condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*”. Tesis de maestría. 522 Pontificia Universidad Católica del Perú – Lima.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (13 de junio de 2014). *Reglamento General de la Ley de 524 Servicio Civil [Decreto Supremo 040-2014-PCM]*. Diario Oficial El Peruano.