

Influencia de la ley del servicio civil peruana en la gestión de recursos humanos.

Influence of the Peruvian civil service law on human resources management.

Percy Homar Mercado Flores ^{1*}, Darwin Joel Moncada Ibarra ²

^{1*} Especialidad en Neurocirugía. MF Inversiones & Negocios SAC, Piura, Perú.

Email: gerencia@aromasgourmett.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1250-5896>

² Especialidad en Neurocirugía. Investigador Independiente, Piura, Perú.

Email: moncadaing@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4341-0598>

Correspondencia: gerencia@aromasgourmett.com

Recibido: 26/Octubre/2020

Aceptado: 29/Noviembre/2020

Publicado: 30/Diciembre/2020

Resumen: El objetivo general de esta investigación se basa en evaluar la influencia de la ley del servicio civil peruana en la gestión de recursos humanos, basado en una metodología con un diseño bibliográfico de tipo documental. Se indica como conclusión que manejar personal dentro de las organizaciones, sean públicas o privadas no es una actividad que deba tomarse a la ligera, requiere de gran esfuerzo y de personal capaz de poder evaluar a cada una de las funciones que deba ejecutar el personal a su cargo. Además, es necesario cumplir con cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos para seleccionar adecuadamente el personal que deba cubrir las vacantes presentes en la organización. Para el caso de las entidades públicas del Perú, el Estado debe garantizar los beneficios adecuados, así como también tiene el deber de cumplir con la normativa establecida en la Ley de Servicio Civil para que cada servidor público sea tratado con igualdad al momento de percibir sus beneficios e igualmente está en la obligación de cumplir con las tareas establecidas dentro de las funciones que le corresponden a su puesto de trabajo.

Palabras Clave: Servidor público, gestión de recursos humanos, entidades públicas.

Abstract: The general objective of this research is based on evaluating the influence of the civil service law in Peru on human resources management, based on a methodology with a documentary-type bibliographic design. It is indicated as a conclusion that managing personnel within organizations, whether public or private, is not an activity that should be taken lightly, it requires great effort and personnel capable of evaluating each of the functions that the personnel must perform. It is also necessary to comply with each of the human resources management subsystems to properly select the personnel to fill the vacancies present in the organization. In the case of public entities in Peru, the State must guarantee adequate benefits, as well as it has the duty to comply with the regulations established in the Civil Service Law so that each public servant is treated with equality at the time of receiving their benefits. benefits and is also obliged to fulfill the tasks established within the functions that correspond to their job.

Keywords: Public server, human resources management, public entities.

INTRODUCCIÓN

La globalización ha marcado grandes cambios dentro de diversos terrenos en el mundo, y la administración no ha sido la excepción. La administración tanto privada como pública se ha visto trastocada por cada avance que surge debido a la evolución propia de los procesos dentro de las organizaciones, y es allí cuando las mismas deben aplicar sus herramientas y capital tanto humano, económico y tecnológico para salir a flote y seguir al tope frente a la competencia.

De esta manera, las organizaciones han cambiado perspectivas y herramientas para mejorar su funcionamiento, y en ese enfoque de pensamiento productivo un recurso importante a considerar es el humano, de gran valor y que les sirve de ancla para el cumplimiento de sus objetivos y a su vez alcanzar los resultados deseados. En este sentido Armijos, Bermudes, y Mora (2019) mencionan que los RRHH son fundamentales en las organizaciones, y que se ha convertido en factores primordiales dentro de las políticas establecidas en las empresas, pues el impacto que este recurso genera no solo es visible en el funcionamiento de los departamentos, sino que va más allá trascendiendo al área social.

De igual manera, Cejas (2015) menciona que en la actualidad las sociedades viven una época donde es fundamental el conocimiento como recurso intangible y endógeno en las empresas, es decir todo lo contrario a lo que se consideraba en épocas anteriores cuya importancia radicaba en los recursos tangibles y exógenos. De hecho, se evidencia que hoy día el capital intelectual es fundamental para el adecuado desenvolvimiento de las actividades dentro de la empresa.

De hecho, gestionar el recurso humano de una empresa ha sido todo un desafío desde la época de la revolución industrial y ha llegado a transformarse pues, para ese entonces el personal era considerado como segundo plano pues el objetivo era la producción y las máquinas de allí que (Armijos et al. 2019) indican que estos impactos tecnológicos repercutieron en el área empresarial y de allí se distinguen tres etapas que marcaron diferencias hasta la actualidad y estas etapas se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1.

Etapas significativas del desarrollo tecnológico impactando en el área tecnológica:

ETAPA	DESCRIPCION
Era de la industrialización clásica (1900-1950)	Este periodo continúa e intensifica la industrialización iniciada con la Revolución industrial; los empleados eran considerados recursos de producción, un aprendiz de las máquinas. La administración del personal se denominaba relación industrial.

Fuente: (Armijos et al. 2019)

Tabla 1.

Continuación:

ETAPA	DESCRIPCION
Era de la industrialización neoclásica (1950-1190)	Como consecuencias de la recién terminada Segunda Guerra Mundial, las relaciones empresariales adquieren otra dimensión: en esta etapa la antigua concepción de las relaciones industriales, donde el empleado era visto como elemento material de producción, es remplazada por la administración de RRHH, en la cual se visualiza al empleado como un recurso vivo.
Era de la información o el conocimiento (1990 hasta la actualidad)	Durante estos años, de manera rápida se han producido cambios de enfoques y modelos que han transitado desde la administración de personal hacia la gestión del capital humano y la gestión del conocimiento. La tecnología de la información y las comunicaciones caracteriza la actual sociedad globalizada que permite alcanzar al ámbito económico del mundo, donde el conocimiento es tan importante como el capital financiero.

Fuente: (Armijos et al. 2019)

De la misma manera, la gestión del talento a nivel internacional en palabras de Chiavenato (2009), citado por (Mendivel, Lavado, y Sánchez, 2020) es considerada como:

El proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. Y precisamente ello es lo que falta en las organizaciones, el personal que maneje el conocimiento como un talento a explotar. En ese sentido la gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad (pág. 263)

Con base en lo anterior, se menciona que estudiar a las personas y conocer su comportamiento y capacidades es muy importante para las empresas, debido al valor de este recurso dentro de la organización, pues al ser consideradas como un recurso humano no se puede dejar de lado la conducta que mantienen dentro de la organización Chiavenato (2007) citado por (Almadana, 2016). En referencia a las conductas se menciona la social pues demuestra como las personas interactúan con el resto del grupo; otra característica es el ser proactiva donde busca la manera de satisfacer las necesidades personales; asimismo,

es variable pues poseen diversas aspiraciones que va ordenando de acuerdo a la importancia que esta tenga en su vida.

De esta manera se menciona que el recurso humano es complejo y deben ser consideradas sus características como personas, pues están llenas de personalidad, valores y actitudes, además de habilidades y capacidades que les permite lograr los objetivos dentro de la organización lo que se traduce en el comportamiento organizacional que según Robbins (1992) citado por (Almadana, 2016) se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta.

Por tanto, según menciona Montoya y Boyero (2016), en la actualidad las empresas tanto públicas como privadas, deben contar con personal altamente capacitado, capaz de ejercer sus puestos de trabajo con eficacia y eficiencia, demostrando las capacidades intelectuales y mostrando resultados positivos y efectivos, que ayude a transformar los servicios para mejorar e innovar sus procedimientos, de tal manera que puedan lograr la satisfacción de las necesidades de los clientes o usuarios.

Es importante mencionar que, para poder tener el recurso humano más ideal, se debe saber escoger a las personas que posean las mejores habilidades y capacidades intelectuales para cada puesto de trabajo por tanto incide en ello, cada subsistema de gestión de recursos humanos que va desde la captación del personal como el proceso de contratación y capacitación de cada uno de los empleados.

En el mundo los subsistemas de gestión de RRHH son muy similares y varían o se adaptan de acuerdo a las necesidades de cada país. En Latinoamérica en especial en Perú, en la administración pública es aplicada la gestión por resultados lo que también se enfoca en la gestión de las personas por resultados basado en la competencia que demuestre cada uno de los empleados de las instituciones en las labores ejecutadas orientadas al cumplimiento de las necesidades de sus usuarios y la sociedad. Este servicio civil según menciona la Presidencia del Consejo de Ministros del Perú (2021), está conformado por todo el personal que presta sus servicios en pro de la ciudadanía, además se rigen por una serie de normas y reglas que permiten el control y la gestión de los RRHH en el Estado, con el propósito de velar por los intereses de la ciudad, así como los derechos de los empleados.

En este sentido se indican que las normas y reglas que conforman la gestión administrativa pública abarca todo lo referente a los regímenes laborales y la actual reforma del servicio civil.

De esta manera en esta investigación se realiza un análisis que permita comprender la influencia de la Ley de servicio civil peruana en la gestión de personas por resultados, la metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental.

METODOLOGÍA

Esta investigación de diseño bibliográfico y de tipo documental se centra específicamente en la recolección de información de distintas fuentes bibliográficas, con el propósito de analizarla e interpretarla de siguiendo ciertos procedimientos que garanticen confiabilidad y objetividad en la presentación de los resultados Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2010). Para cumplir con este fin se utilizó herramientas como textos, documentos y artículos científicos publicados disponibles en la web.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

La gestión de recursos humanos

Como se ha mencionado anteriormente es indudable que el recurso humano de las empresas es invaluable pues son los que impulsan conjuntamente con el resto de los recursos utilizados al logro de las metas y objetivos trazados, además que permiten que las empresas se mantengan firmes entre la competencia, por lo que se ha estudiado este recurso y analizado a lo largo del tiempo a través de teorías y el uso de herramientas que han permitido evaluar los diversos aspectos que conforman a los recursos humanos y la interacción con el resto de los elementos de la organización.

A nivel internacional para analizar la gestión de recursos humanos se encuentra el modelo de roles de Dave Ulrich, donde García y Montalto (2004) menciona que esta teoría plantea cuatro roles en los que se enfoca la organización, y se muestran en la Tabla 2

Tabla 2.

Resultados antes y después de la pregunta 1 del cuestionario:

ROL	APORTE/ RESULTADO	METÁFORA	ACTIVIDAD
Management de recursos humanos estratégicos	Ejecutar estrategias	Solo estratégico	Alinear las estrategias de RRHH con las de negocios "Diagnóstico organizativo"
Management de la infraestructura de la firma	Construir una infraestructura eficiente	Experto administrativo	Reingeniería de los procedimientos de la organización "servicios compartidos"
Management de la contribución de los empleados	Incrementar el compromiso del empleado y su capacidad	Adalid de los empleados	Escuchar y responder a los empleados "aportar recursos a los empleados"
Management de la transformación y el cambio	Crear una organización renovada	Agente de cambio	Administrar la transformacion y el cambio: "asegurar que exista la capacidad de cambiar"

Fuente: (García y Montalto, 2004)

En base a lo mostrado en la figura 2 este modelo de roles se enfoca de forma activa en la estrategia de la organización, pero siempre manteniendo un equilibrio con el resto de los roles, lo que permite analizar una serie de tendencias sobresalientes y se muestran a continuación:

- 1- Proceso de reclutamiento y selección
 - a) **Tendencia 1:** perfiles y herramientas de selección en base a competencias: esta tendencia se refiere a uno de los subsistemas de gestión de recursos humanos más desarrollados y permiten determinar el perfil y las competencias necesarias que debe tener un postulante para la vacante que se requiera.
 - b) **Tendencia 2:** Utilización de herramientas de internet para el proceso de reclutamiento: en la actualidad es una de las herramientas más utilizadas e importantes para poder reclutar personal, a través de este medio los postulantes envían su curriculum y otro tipo de información necesaria a las paginas empresariales, o por medio de empresas reclutadoras que son contratadas para que realicen este proceso.
 - c) **Tendencia 3:** Selección de ejecutivos a través de consultores especializados y también se les conoce como “head hunters”; estos consultores son empresas especializadas para ofrecerle incentivos salariales y bonificaciones a ejecutivos que están ocupados en otras empresas logrando persuadirlos y así convencerlos de dejar la actual empresa y contratarlos en la empresa para la que los consultores están trabajando.
- 2- Proceso de capacitación y desarrollo de personal.
 - a) **Tendencia 4:** Capacitación en competencia técnicas a través de medios virtuales; esta es muy utilizada actualmente donde se les da la oportunidad al personal de formarse y capacitarse a través de un medio virtual que la compañía implementa.
- 3- Proceso de gestión del desempeño
 - a) **Tendencia 5:** utilización de evaluaciones de desempeño de 360 grados basadas en competencias: esta premisa permite medir el desempeño de uno o varios trabajadores que son evaluados no solo por sus jefes, ni sus pares sino por una persona que interactúa con los evaluados y permite medir de forma más objetiva el desenvolvimiento de cada uno de los implicados de manera que se puedan observar posibles fallas y establecer sugerencias que las mejoren.

Adicional a estos procesos ya mencionados (Cejas, 2015) explica que, la finalidad de gestionar los recursos humanos es el de poder asegurar que el personal sea apreciado como una unidad compuesta por diversos fines como son:

- Contar con las personas apropiadas en el momento adecuado, esto implica que debe asegurarse de la disposición de recursos, de las competencias que posean y además de acciones dirigidas al fortalecimiento de las capacidades del personal de las organizaciones.
- Optimizar la triada persona-puesto-resultado, verificando que alcancen el nivel deseado de productividad
- Desarrollar la integración de las personas en la organización y en su cultura, así como el deseo de permanecer en la organización. Esto permitirá constatar que las personas actúan de manera consistente, desde unos valores determinados con los objetivos estratégicos del negocio.
- Considerar las necesidades de las personas y las posibilidades de la empresa, es decir, la organización debe satisfacer las principales necesidades de sus colaboradores (págs. 15-16)

Con base en lo expuesto anteriormente es evidente, que las empresas deben crear planes y estrategias donde sean considerados en primer lugar a los empleados, y a su vez reconocer sus logros, para que sean capaces de enfrentar cualquier avance de manera o cambio que les permita alcanzar un mejor desarrollo de las capacidades y destrezas (Cejas, 2015)

La gestión de recursos humanos en Perú a nivel de la administración pública

En la administración pública del Perú se estableció la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública con el propósito de administrar los recursos de forma más eficiente por las autoridades, funcionarios y servidores del Estado para lograr resultados positivos en la calidad de vida de la comunidad, esto fue implementado bajo Decreto Supremo N° 004-2013-PCM en el año 2013 (Tejada, 2021).

De esta manera, cabe destacar que en esta modernización se aplicó una gestión pública por resultados en todos los aspectos incluyendo en la gestión del personal y según menciona Tejada (2021), en el artículo II de la Ley N°30057 del año 2013 señala que: “en la gestión pública se debe alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, y prestar efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, además de promover el desarrollo de las personas que lo integran” (pág. 78).

Asimismo, se menciona que parte de los procesos o subsistemas de gestión del servicio civil de la carrera administrativa según indica (Rivera, 2017) son:

- Selección
- Capacitación
- Promoción
- Evaluación

- Desplazamiento
- Sanciones
- Remuneraciones e incentivos

A pesar de no haber obtenido los resultados más óptimos esperados desde la implementación de esta nueva Ley, se han realizado algunas reformas que permiten mantener esta gestión por resultados sin importar la gestión de gobierno que este de turno.

Además, es importante resaltar que el propósito de esta reforma de ley es lograr “ordenar normativa y presupuestalmente a los empleados del Estado en un solo régimen laboral”, de esta manera se permita crear que los servidores públicos puedan tener una carrera y lograr ascender, asimismo poder capacitarse y prepararse profesionalmente dentro de la entidad pública en la que labore, creando ambientes más eficaces dentro de los ministerios y gobiernos locales y regionales (Rivera, 2017)

Otro aspecto importante que es considerado en esta reforma de ley es el mérito y la oportunidad de forma igualitaria y que esto genere grandes beneficios en cuanto a la mejora de la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, y como indica Morales y Rey (2021), estos puestos deben ser ocupados por personas capacitadas y con las aptitudes más idóneas.

De esta manera Rivera (2017), menciona que alguna de las características de esta reforma son las que se muestran en la Tabla 3

Tabla 3.

Resultados antes y después de la pregunta 2 del cuestionario:

CARACTERÍSTICAS

El mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades. En consecuencia, el mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil.

La igualdad de oportunidades en el servicio civil es esencial para la incorporación y progresión de los servidores. Implica que, cualquier persona interesada en un puesto en una entidad pública en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, puede postular en igualdad de condiciones en los procesos de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante.

El servicio civil se orienta, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos de cada entidad, a la obtención de los resultados y metas institucionales que redunden en la mejora de la calidad de las actividades, acciones y servicios que el Estado brinda a la ciudadanía

Fuente: (Rivera, 2017)

De la misma manera, dentro de la carrera administrativa existen diversos tipos de servidores públicos que varían en jerarquía y responsabilidades, entre ellos están:

- *Directivo Público:* en palabras de Cáceres (2016) citado por Sotelo (2018) este servidor civil es aquel que ejecuta funciones, donde debe tomar decisiones y dirige una unidad determinada, o algún proyecto.
- *Ejecutivo:* es aquel servidor que realiza actividades como asesorías legales, supervisa, fiscaliza entre otras.
- *Especialista:* El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos.

Todas estas funciones son ejecutadas con el propósito de cumplir los intereses sociales, cumpliendo normativas, con ética, buen ánimo y determinación

CONCLUSIONES

Manejar personal dentro de las organizaciones, sean públicas o privadas no es una actividad que deba tomarse a la ligera, requiere de gran esfuerzo y de personal capaz de poder evaluar a cada una de las funciones que deba ejecutar el personal a su cargo. Además es necesario cumplir con cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos para seleccionar adecuadamente el personal que deba cubrir las vacantes presentes en la organización.

Para el caso de las entidades públicas del Perú, el Estado debe garantizar los beneficios adecuados, así como también tiene el deber de cumplir con la normativa establecida en la Ley de Servicio Civil para que cada servidor público sea tratado con igualdad al momento de percibir sus beneficios e igualmente está en la obligación de cumplir con las tareas establecidas dentro de las funciones que le corresponden a su puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almadana, S. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total. Málaga: Tesis Doctoral de la Universidad de Málaga.
- Armijos, F., Bermudes, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad* 11(4) , 163-170.
- Cejas, M. (2015). Gestión de los recursos humanos: Un enfoque estratégico en el marco de las competencias laborales. *UTCiencia y tecnología al servicio del pueblo* 2(1) , 14-23.
- García, A., & Montalto, R. (2004). Análisis de los efectos de la globalización en la gestión de recursos humanos en el Perú, el impacto de las empresas y la repercusión para los trabajadores, conclusiones y recomendaciones. Lima, Perú: Trabajo especial de grado para optar al grado de Magister en Administración.
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Periana los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado* 16(72) , 262-268.
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recursos humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"* 20(2) , 1-20.
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El sistema administrativo de gestión de recursos humanos y la ley del servicio civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018-2019. *Horizonte de la Ciencia* 11(20) , 87-94.
- Parella, S., & Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Presidencia del Consejo de Ministros del Perú. (2021). Servicio Civil. Recuperado el 30 de Noviembre de 2021, de Información Clave sobre el Servicio Civil peruano: <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/informacion-clave-sobre-el-servicio-civil-peruano/>
- Rivera, A. (2017). Efectos de la ley del Servicio Civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú. Trujillo, Perú: Trabajo especial de grado de la Universidad Privada del Norte para optar al título de Abogada.

Sotelo, J. (2018). Dificultades para la implementación de la Ley del servicio civil en un organismo autónomo del Estado, año 2017. Perú: Trabajo especial de grado de la Universidad César Vallejo para optar al grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Tejada, R. (2021). Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente. SABER SERVIR 5 , 76-92.