



Horizonte de la Ciencia

ISSN: 2304-4330

ISSN: 2413-936X

horizontedelaciencia@gmail.com

Universidad Nacional del Centro del Perú

Perú

Morales, Carmen; Rey, Walter  
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, vol. 11, núm. 20, 2021, -Junio, pp. 87-94  
Universidad Nacional del Centro del Perú  
Perú

DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570965027007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

redalyc.org  
UAEM

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



## El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019

Nunakunap kaynin kamachikuy lulay kayninkaa siwil lulanan kamaynin Pirup ćhawpi suyun hatun yačhaywasikaačhu – 2018watapi-2019watakama

Ora nibarintsitsapage mitégotagetiro ora antagantsipage kara okanatagetari aike ora agatingatagetirora kara ogomentotsipongokë Universidad Nacional del Centro del Perú 2018 aike 2019.

Recibido: 23 octubre 2019    Corregido: 15 marzo 2020    Aprobado: 15 junio 2020

Carmen Morales

Nacionalidad: Peruana / Universidad Nacional del Centro del Perú /

Correo: cimoralescarrión@hotmail.com

Walter Rey

Nacionalidad: Peruana / Universidad Nacional del Centro del Perú

Correo: wrey777@yahoo.es

### Resumen

La ley del servicio civil, N°30057, y su reglamento, establece un régimen laboral para los trabajadores administrativos, a partir del año 2014; su finalidad es que, las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio de Civil, su finalidad es tener una mejor comprensión sobre el servicio civil. En la primera parte presentamos los antecedentes del empleo público en el Perú, hasta la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil. Examinamos las causas por qué la Oficina de Recursos Humanos, no ha implementado este dispositivo legal, que permitirá mejorar las estrategias y políticas, de los recursos humanos en la Universidad, y brindar un servicio de calidad. Se realizó una encuesta a la muestra de 95 trabajadores entre nombrados y contratados. Al final presentamos nuestras conclusiones y recomendaciones.

### Palabras clave:

Sistema de recursos humanos, ley del servicio público, servicio público, políticas y estrategias, sistema administrativo.

### Lisichiku limaykuna:

Nunakunap kaynin kamachiku, siwil lulay kamachiku, siwil lulay kamachiku, siwil lulaymunaykuna lulayninkunawan, yanapay kaynikuna.

### Nibarintsipage katingatsaro:

sangenarentsipage mitégotagetiro antagantsipage. Nibarintsi kantégotagetiri ira antaneeriegi, níbarintsi netsageturira.

### Datos de las autoras

Carmen Morales. Abogada.

Walter Rey. Docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

# The Administrative System of Human Resources Management and The Law of Civil Service at the National University of the Center of Peru -2018-2019

## Abstract

Civil Service Act, No. 30057, and its Regulations, establishes an employment regime for administrative workers, from 2014; its purpose is that, public entities reach higher levels of efficiency and efficiency, and effectively provide quality services through a better Civil Service, its purpose is to have a better understanding of the civil service. In the first part we present the background of public employment in Peru, until Law No. 30057 Law on Civil Service. We examine the reasons why the Office of Human Resources has not implemented this legal device, which will improve the strategies and policies, of human resources at the University, and provide a quality service. A Sample Survey of 95 workers was conducted between appointees and contractors. In the end we present our conclusions and recommendations.

## Keywords

Human Resources System, Civil Service Law, Civil Service, Policies and Strategies, Administrative System

# O Sistema Administrativo de Gestão de Recursos Humanos e a Lei do Serviço Público da Universidade Nacional do Centro do Peru -2018-2019

## Resumo

A lei do serviço público, nº 30057, e seu Regulamento, estabelece um regime trabalhista para funcionários administrativos, a partir de 2014; sua finalidade é que, as entidades públicas atinjam níveis mais elevados de eficácia e eficiência, e efetivamente prestem serviços de qualidade por meio de um melhor serviço público, seu objetivo é ter uma melhor compreensão do serviço público. Na primeira parte apresentamos o histórico de emprego público no Peru, até a lei nº 30057 da lei do serviço público. Examinamos as causas pelas quais o escritório de recursos humanos não tem implementado esse dispositivo legal, o que permitirá melhorar as estratégias e políticas, dos recursos humanos na Universidade, e prestar um serviço de qualidade. Foi realizada a enquete em uma mostra de 95 trabalhadores entre nomeados e contratados. No final, apresentamos nossas conclusões e recomendações.

## Palavras-chave:

Sistema de recursos humanos, lei do serviço público, serviço público, políticas e estratégias, sistema administrativo.

# Introducción

Harlar del Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la Administración pública es remontarnos a 1937, cuando se crea el Sistema de Escalafón y Pensiones, posteriormente denominada Dirección General del Servicio Civil, adscrito al Ministerio de Justicia y Culto, ya en 1950 se da la Ley del Estatuto y del Servicio Civil y su Reglamento, que definió de manera clara la carrera administrativa en el Perú.

En materia remunerativa 1969 y 1973, se estableció criterios uniformes para fijar las remuneraciones en todo el sector público, en 1978, se estableció los componentes de la remuneración y la estructura remunerativa dividida en 8 grados.

En 1979, con la aprobación de la constitución Política del Estado, tiene rango constitucional la carrera administrativa de los trabajadores y funcionarios de la administración pública. En 1984, se dicta la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del sector público, estableciendo disposiciones sobre remuneraciones y pensiones de la Administración Pública, vigente hasta la fecha.

Después de muchos debates entre el Poder Legislativo y Poder Ejecutivo, en julio del año 2013, se promulgó la Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>, cuya finalidad es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas en cargadas de su gestión (...) su finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia en el servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; en junio de 2014, se promulga su Reglamento mediante el D.S. N°. 040-2014- PCM<sup>2</sup>.

El servicio civil se basa en el mérito, igualdad de oportunidades y el aseguramiento de la calidad de los servicios del Estado en beneficio de la ciudadanía, el mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades; siendo el mérito 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, y la mejora continua en los proceso de cada entidad, principalmente en la obtención de los resultados y metas programadas.

También nos planteamos objetivos específicos: Determinar por qué la Oficina de Recursos Humanos no define la Planificación de Políticas de Recursos Humanos que señala la ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú. La justificación está referido principalmente, por qué los actores principales de la Planificación de Recursos Humanos en la Universidad, como son: La Oficina General de Personal, Oficina de Control y Desarrollo de Personal, la Oficina de Remuneraciones, La Oficina de Escalafón Universitario, muy conocen sobre esta norma legal, por qué hace más de dos años, no se ha realizado ningún seminario, curso, fórum, que permita conoce las ventajas de su implementación.

La metodología, empleada es el método científico, es un trabajo de investigación básica, no experimental, descriptivo simple, la población está conformada por todos los trabajadores

<sup>1</sup> Ley 30057, Ley del Servicio Civil, Boletín Oficina del Estado, 04 de julio de 2013

<sup>2</sup> D.S. N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, Boletín Oficial del Estado, 13 de junio de 2014.

tanto nombrados como contratados de la Universidad Nacional del Centro del Perú del D. L. 276 y CAS, y la Muestra está constituida por el 20% de cada uno de los trabajadores nombrados y contratados de los regímenes de trabajo es una muestra es no probabilística.

En la parte final del trabajo de investigación planteamos nuestras conclusiones y recomendaciones producto del trabajo de campo realizado y analizado. No ha sido fácil conseguir que los funcionarios desarrollen las encuestas, tampoco el personal administrativo muy receloso en brindar sus opiniones, pero se ha logrado un porcentaje muy importante. Agradecer la participación conjunta del personal administrativo que labora en el Edificio Inteligente, cuyos aportes han servido para la culminación de este trabajo de Investigación.

## Material y Métodos

Se utilizó el Método Científico

Tipo de estudio: Básica No experimental.

Diseño de investigación

Descriptivo Simple: M----- O

Donde “M” es la muestra donde se realiza el estudio, es decir los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Universidad Nacional del Centro del Perú, para el estudio “O” nos indica la información relevante y de interés obtenidas en relación con la variable en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Población: Personal administrativo nombrado y contratado de los regímenes laborales del D. L. 276 y del Contrato Administrativo de Servicios CAS que labora en la Universidad Nacional del Centro del Perú, 479 trabajadores, de acuerdo con el Boletín Estadístico de la UNCP 2017. Muestra: 95 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú. El muestreo: La muestra para el presente Trabajo de Investigación es no probabilística o dirigida Se seleccionó el 20% de toda la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta ya que es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos, y para recabar la información se aplicó el cuestionario. Es un formato redactado en forma de interrogatorio para obtener información acerca de las variables que se investigan, sus dimensiones y reactivos considerados.

Confiabilidad: La fiabilidad, confiabilidad, consistencia y credibilidad de la investigación se logró a través del análisis de la información, lo cual permitió internalizar las bases teóricas, el cuerpo de ideas y la realidad

Validez: la validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determinó hasta donde los ítems que contiene el instrumento fueron representativos de lo que se desea medir.

Métodos de análisis de datos: Para el procesamiento y validación de las variables se utilizó programas informáticos (Excel) y las correspondientes a inferencia estadística, con el fin de tener elementos para aplicar el método analítico. Se analizaron las tablas y los gráficos que son formas visibles de presentar los datos.

# Resultados

De acuerdo a lo planteado en el trabajo de investigación, se hace necesario saber si los trabajadores administrativos conocen la Ley del Servicio Civil, de los 95 trabajadores encuestados solo 35 trabajadores conocen algo de esta norma legal, que significa el 36.84%, y 60 trabajadores no conocen significando que es el 63.16 %. Sobre la implementación de políticas referidas a Recursos Humanos, es muy importante para lograr un servicio de calidad a los usuarios de la Universidad, que, de las 95 personas encuestadas, solo 35 trabajadores, que significa el 36.84% conocen sobre algunas políticas que hayan sido implementadas por la Oficina de Personal, y 60 entrevistados, que significa el 63.16% no conocen sobre ello.

Identificar requerimientos futuros de personal, implica diseñar estrategias, políticas y procedimientos, tener planes para el personal referidos a la planificación del éxito, considerar al talento humano como capital y fomentar el liderazgo con que cuenta la Universidad, por lo que muy pocos encuestados conocen estos temas, solo 29 encuestados, 30.53%, saben; y 65, que significa el 69.47% no saben sobre este punto. La Gestión de la incorporación es un indicativo muy preciso de la Gestión del empleo, referido a la selección de personal, solo 32, encuestados, 32.68% conocen, pero 63 encuestados, que significa 66.32%, no conocen; referido a la vinculación solo 25 encuestado 25.26%, conocen y 70 que significa 73.68%, no saben anda; de inducción 35 encuestadas, 36.84%, conocen algo y 60 encuestadas, 63.16, no saber nada. Sobre Administración de Personas, esta dimensión tiene como 5 indicadores: Administración de Legajos, solo 30 encuestados, 31.58% conocen o saben algo, y 65 de encuestados que significa el 68.42%, no saben; sobre el Control de Asistencia, 29 encuestados 28.26% conocen y 66 encuestados que significa el 71.74% no saben nada; sobre desplazamiento, de 40 encuestados 42.11% saben algo y 55 encuestados que significa el 57.89% no conocen nada, aplicación del procedimiento disciplinario, 36 encuestados 37.89% conocen este proceso y 59 encuestados que significa el 62.11% no saben nada; sobre el proceso de desvinculación solo 30 personas conocen 31.58% y 65 encuestados que significa 68.42% no saben anda. El proceso de Relaciones Humanas y sociales, comprende las relaciones individuales y colectivas nos muestran que solo 25 encuestados 26.32% conocen y 70 encuestados que significa 73.68 % poco o nada saben sobre este tema.

## Discusión y conclusión

Siendo el objetivo General “Determinar por qué la Oficina de Recursos Humanos, no ha iniciado el proceso de implementación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establecidos por la Ley del Servicio Civil, en la Universidad Nacional del Centro del Perú”. El Objeto de la Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. Así mismo la finalidad de la presente Ley es que, las entidades públicas del Estado alcancen mayores de niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran, pese a que estos aspectos muy importantes para el desarrollo personal, pero a muchos no les interesa conocer esta norma legal.

La implementación de un nuevo régimen de trabajo para el servidor público, donde están inmersos el personal administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, es necesario que ésta norma legal sea analizado, pero se ha confirmado la poca importancia que se

le ha dado, ya que en la actualidad la Oficina de Personal solo está aplicando toda la normatividad de la Ley 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y la Ley Contrataciones Administrativas de Servicios CAS. El personal encuestado cuya mayoría son personas con cargos directivos con muchos años de trabajo en la Universidad, no han leído ni lo han analizado la Ley del Servicio Civil.

Por eso se hace muy imperioso que la Oficina de Recursos Humanos haga difusión y el análisis correspondiente, esto es muy importante por qué es una forma de lograr una participación activa de los trabajadores administrativos con muchos años de trabajo, para evitar en lo futuro una resistencia al cambio. Las charlas coloquios, seminarios, talleres permitirán hacer más transversal esta normatividad.

El sistema administrativo, tiene por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la Administración Pública, promoviendo la eficacia y la eficiencia en su uso<sup>3</sup>. Por ello el sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que tiene como ente Rector a SERVIR, tiene como finalidad contribuir a la mejora continua de la administración pública, a través del fortalecimiento del servicio civil, este organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros tiene atribuciones: normativa, supervisora, sancionadora, interventora y de resolución de controversias.<sup>4</sup>

Es por ello que en el presente trabajo de investigación nos planteamos como objetivo específico; de acuerdo a las encuestas realizadas, se pudo comprobar que la Oficina de Personal no ha implementado este subsistema de la Planificación de políticas de Recursos Humanos en la Universidad, por qué se está esperando la aprobación del Estatuto de la Universidad, la misma que ha sido elaborada en base a la nueva Ley Universitaria N°30220.

Cuando nos referimos a nuestro segundo objetivo específico; no sé si implementado por que se está a la espera de los documentos de gestión que deben ser elaborado por la Oficina de Racionalización y Métodos, que aún está en proceso de elaboración como es el Reglamento de Organización y Funciones ROF, lo mismo ocurre cuando analizamos los otros dos objetivos específicos.

Se concluye que, el propósito de la Ley de Servicio Civil es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están a cargo de su administración, el ejercicio de sus poderes y la provisión de servicios a cargo de estos; pese a que es un aspecto legal muy importante para los servidores administrativos, de la investigación realizada, de los 95 servidores administrativos solo 35, es decir el 36.84% conocen o saben algo sobre esta Ley, y 60 entrevistados, es decir el 63.16% no saben nada de éste dispositivo legal.

Cuando investigamos sobre el conocimiento de los puntos más importante de esta norma legal, se concluye que sobre capacitación, solo 32 trabajadores lo conocen es decir 33.68%, y 63 entrevistados no lo conocen; cuando nos referimos a la Gestión del conocimiento, solo 20 encuestados saben algo es decir el 21.06 y 75 entrevistados no saben nada es decir el 66.32%, porcentaje muy alto desconocimiento; cuando nos referimos a nuevos perfiles solo 37 entre-

3 Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas, p. 19

4 Decreto Legislativo N° 1023 Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, p. 2

vistados saben algo, es decir el 38.95; y 58 no saben nada es decir el 61.05%. Sobre el proceso disciplinario que ya está vigente, solo 31 entrevistados lo conocen es decir el 32.63%, y 64 personas no saben nada es decir el 57.37%, referido sobre las nuevas remuneraciones, 254 conocen algo es decir el 25.26%, y 71 personas no saben anda es decir el 74.74%.

Se concluye que las instituciones públicas deben realizar acciones previas para llevar a cabo el tránsito a éste nuevo régimen laboral, este proceso tiene etapas que deben cumplirse para iniciar éste tránsito, y sobre el mismo es necesario conocer si se están realizando algunos procedimientos administrativos en la Universidad, pero solo el 33 trabajadores, es decir el 34.74 %, saben que se están realizando algunas acciones, y 62 entrevistados es decir 65.26%, no saben nada, o tienen muy poca información, menos les interesa muy poco..

Se concluye que, este subsistema: La planificación de políticas de Recursos Humanos. permite definir las políticas, y directivas de la entidad con una visión integral de los temas relacionados con los recursos humanos, para lograr la eficiencia y la eficacia de la entidad, siendo un aspecto muy importante, solo 35 trabajadores es decir el 36.84% conocen sobre estas políticas, y 60 trabajadores es decir el 63.16% no saben.

Se concluye que el subsistema de La Gestión del Empleo, se refiere a determinar el conjunto de políticas y prácticas del personal destinado a gestionar los flujos de los funcionarios públicos en el sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desde la incorporación hasta el desvío, hasta la desvinculación, tiene dos subprocesos: 1) Gestión de la incorporación,, conformado: por cuatro proceso, de los entrevistados en un promedio de 32 conocen algo es decir el 33.68%; y, sobre el proceso de 2) Gestión de Administración de personas, en promedio solo 30 entrevistados, es decir 31.58%, lo conocen y 65 personas no lo conocen es decir el 68.42% no saben anda .

La Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, es la que alcanza las relaciones establecidas entre la entidad y sus empleados en relación con las políticas y prácticas de personal, lo que aumenta la satisfacción y las tasas de compromiso de los trabajadores, incluyendo: a) Relaciones laborales individuales y colectivas, b) Seguridad y Salud en el Trabajo, c) Bienestar social, d) Cultura y clima Organizacional, e) Comunicación interna, en promedio solo 25 encuestado es decir el 26.32% conocen, y 70 entrevistados es decir el 73.68 no saben nada-

Se concluye que la oficina de personal no ha realizado ningún trámite administrativo para ver la posibilidad de aplicación del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en la Universidad, pese a que SERVIR, ha emitido muchos instrumentos de gestión, con la finalidad de implementar la Ley del Servicio Civil en las instituciones públicas de alcance nacional, regional y local.

## Referencias bibliográficas

Universidad Nacional del Centro del Perú, 2018, Oficina General de Planificación, Oficina de Estadística, *Boletín Estadístico UNCP 2017*, Impreso Fondo y Producción Editorial e Impresión, p. 382.

Decreto Ley 11377 Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, Boletín Oficial del Estado, 29 de mayo de 1950.

Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Boletín Oficial del Estado, 06 de marzo de 1984.

Ley 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado, Boletín Oficial del Estado, 17 de enero del año 2003.

Ley 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública; Boletín Oficial del Estado 12 de agosto de 2002.

Ley 28175, Ley marco del Empleo Público, Boletín Oficial del Estado, 28 de enero de 2004.

Ley 30057, Ley del Servicio Civil, Normas Legales del Estado, 03 de julio de 2013, pp:49885 a 498602-

D.S. N° 040-2014-PCM Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Boletín Oficial del Estado, 13 de junio de 2014.

D.L. 1023 Decreto Legislativo Que Crea La Autoridad Nacional Del Servicio Civil, Rectora Del Sistema Administrativo De Gestión De Recursos Humanos, Boletín Oficial del Estado, 20 de junio de 2008.

D.L. N°1057 Decreto Legislativo que crea el Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios – CAS, 27 de junio de 2008.



© Los autores. Este artículo es publicado por la *Horizonte de la Ciencia* de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Atribución-No Comercial 4.0 Internacional.(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), que permite el uso no comercial y distribución en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.