



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMICA PERUANA"

....

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud TURNITIN ITHENTICATE 2.0 de TESIS titulada:

LEY DEL SERVICIO CIVIL Y AUTONOMÍA MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE ICA AL 2024

Presentado por:

GALVEZ ARQUIÑIVA, EDWIN JOSÉ

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es del 13% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 16 de Julio del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCION DE UNIDAD DE INVESTIGACION




Dra. ROSALINA TRAVEZAN MOREYRA
DIRECTORA

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS
GONZAGA”**

**VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**



TESIS

**“LEY DEL SERVICIO CIVIL Y AUTONOMÍA MUNICIPAL
EN LA PROVINCIA DE ICA AL 2024”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y
AMBIENTALES**

Para optar el Título Profesional de Abogado

PRESENTADO POR:

Bach. GALVEZ ARQUIÑIVA, EDWIN JOSÉ

**ICA – PERU
2024**

A dios por su infinita gracia y guía en mi vida,
A mis padres quienes sin descanso han estado a mi
lado dándome amor y enseñado el valor del
esfuerzo, su dedicación y sacrificio han hecho
posible cada paso de este camino.

JOSÉ.

AGRADECIMIENTOS

A las autoridades de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica que hicieron posible que nuestra universidad sea licenciada y a las actuales porque siempre le den sostenibilidad a este gran logro.

Al Decano Titular de la Facultad, a los servidores administrativos, que a pesar de las limitaciones económicas en que los tienen los gobernantes nos apoyaron en la consecución del Título Profesional.

A los docentes de la Facultad por su entrega total en la búsqueda del logro del Perfil Profesional para los Abogados.

A mi asesor el Dr. Víctor Mario García Wong, mis más sinceros agradecimientos por su dedicación y valiosas enseñanzas, su apoyo y compromiso han sido determinantes en el desarrollo de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	08
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	15
2.1. TIPO. NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	15
2.2. POBLACIÓN. MUESTRA. MUESTREO	16
2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
VIII. ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I:	LEY DEL SERVICIO CIVIL.	18
Tabla II:	Dimensión: Meritocracia.	19
Tabla III:	Dimensión: Reforma.	20
Tabla IV:	VARIABLE: AUTONOMÍA MUNICIPAL.	21
Tabla V:	Dimensión: Normativa.	22
Tabla VI:	Dimensión: Administrativa.	24
Tabla VII:	Prueba de normalidad	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	LEY DEL SERVICIO CIVIL.	18
Figura 2:	Dimensión: Meritocracia.	19
Figura 3:	Dimensión: Reforma.	20
Figura 4:	VARIABLE: AUTONOMÍA MUNICIPAL.	21
Figura 5:	Dimensión: Normativa.	22
Figura 6:	Dimensión: Administrativa.	24

RESUMEN

La tesis titulada “LEY DEL SERVICIO CIVIL Y AUTONOMÍA MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE ICA AL 2024”, tuvo por finalidad demostrar la relación que existe entre las variables en estudio.

Desde el punto de vista normativo legal se ha realizado considerando: la Constitución Política del Perú de 1993; la Ley 30220, Ley Universitaria, Normas Legales del Servicio Civil, Municipalidades, el Estatuto de la UNICA, la Resolución Rectoral 029- 2021-R, Líneas de Investigación de la UNICA, así mismo la Resolución Rectoral 048-2021- R, Reglamento de Grados y Títulos, asimismo la Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de Tesis.

Para desarrollar la investigación que se alcanza, se recurrió a determinadas Técnicas de Recolección de Datos como la Encuesta, el Análisis Documental, con sus respectivos Instrumentos de Recolección de Datos como fueron el Cuestionario sobre la Ley del Servicio Civil, la Ficha de Análisis Documental sobre autonomía municipal, además de llevar a cabo un conjunto de acciones para procesar la información recogida.

Los resultados obtenidos permiten demostrar que: entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, se da una relación muy importante; entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación significativa; entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación relevante.

Palabras Claves: Administración Pública, Servicio Civil, meritocracia, autonomía normativa. Autonomía administrativa.

ABSTRACT

The thesis entitled "CIVIL SERVICE LAW AND MUNICIPAL AUTONOMY IN THE PROVINCE OF ICA BY 2024", aimed to demonstrate the relationship between the variables under study.

From the legal normative point of view, it has been carried out considering: the Political Constitution of Peru of 1993; Law 30220, University Law, Legal Standards of the Civil Service, Municipalities, the Statute of UNICA, Rectoral Resolution 029-2021-R, Lines of Research of UNICA, as well as Rectoral Resolution 048-2021-R, Regulation of Degrees and Degrees, as well as Rectoral Resolution 1320-2021-R, Guide for the Preparation of Theses.

To develop the research that is achieved, certain Data Collection Techniques were used, such as the Survey, the Documentary Analysis, with their respective Data Collection Instruments such as the Questionnaire on the Civil Service Law, the Documentary Analysis File on municipal autonomy, in addition to carrying out a set of actions to process the information collected.

The results obtained allow us to demonstrate that: between the Civil Service Law and municipal autonomy in the Province of Ica by 2024, there is a very important relationship; between meritocracy in the Civil Service and municipal regulatory autonomy in the Province of Ica by 2024, there is a significant relationship; between the Reform of the Civil Service and Municipal Administrative Autonomy in the Province of Ica by 2024, there is a relevant relationship.

Keywords: Public Administration, Civil Service, meritocracy, regulatory autonomy. Administrative autonomy.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, América Latina se hacen denodados esfuerzos por tener una administración pública muy bien preparada, actualizada, capacitada para lograr una atención de auténtica calidad, es por ello, que nos admiramos de todo lo que logran países europeos como Inglaterra, Alemania, Costa Rica, Uruguay, contextos geográficos en donde sus servidores, funcionarios realizan de manera eficaz, eficiente, efectiva sus funciones y eso se ve reflejado en las obras de infraestructura de primer nivel, atención a los usuarios como corresponde.

En nuestro país, la gestión estatal deja mucho que desear, la gran mayoría de servidores, funcionarios públicos se convierten en escollos que no dejan avanzar al país, amparados en la defensa de sus derechos constitucionales, han convertido la mayoría de entidades públicas en sus feudos, salvo honrosas excepciones, es por ello, que durante mucho tiempo se ha estado buscando mecanismos legales para revertir este orden de cosas, una de estas opciones es la dación de la Ley motivo de estudio, que al parecer de manera lenta, algo segura viene implantándose en muchas entidades públicas.

El objetivo de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, es instaurar un referente excelente y especial para los servidores, funcionarios que trabajan para el Estado, también para el personal encargado de la gestión, aplicación de facultades otorgadas y la realización de servicios que brindan. Su fin está orientado a ayudar a las entidades públicas del Estado a lograr mayor eficiencia y eficacia, entregar efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio público, así como promover el desarrollo de sus usuarios. La función pública fomenta la actuación transparente, ética y objetiva de los funcionarios. Los servidores públicos actúan conforme a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes necesarias para el desempeño del servicio público.

Por otro lado, los Gobiernos Locales o Municipalidades Provinciales, Distritales dejan mucho que desear en la gestión que llevan a cabo, hay un desorden total en aspectos como tránsito, seguridad ciudadana, limpieza pública que son un desastre, amparados en la autonomía municipal, confunden que pueden hacer lo que quieren, así se aprecia como en lugares donde se había puesto nueva carpeta asfáltica, empiezan a destrozar calles completas donde ni siquiera ha pasado un año y empiezan a realizar

obras de desagüe (cambio de tuberías) dejando las calles peor de lo que estaban antes de ponerles nuevo asfalto, en temas de seguridad ciudadana hay personal que no tiene la mínima preparación y los robos al paso, cogoteo, asaltos son pan de cada día, en temas de limpieza pública a pesar de los esfuerzos que se aprecian no se ven cambios, calles, avenidas llenas de basureros improvisados, basura regada por la calle por acción de los perros vagos, vecinos, comerciantes inconscientes que tiran sus desechos donde sea.

La Tesis “LEY DEL SERVICIO CIVIL Y AUTONOMÍA MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE ICA AL 2024” demuestra la estrecha relación que se da entre las variables de la investigación.

En lo que corresponde a los *Antecedentes Internacionales* tenemos a:

Enríquez (2023) quien en su investigación tuvo como propósito analizar si la nueva Ley General de Responsabilidades Administrativas, le brindo a los Órganos Internos de Control Municipales una mayor autonomía respecto de la anterior Ley aplicable en materia de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, cuya metodología empleada fue de enfoque cualitativo, permitiendo llegar así a la conclusión “para imponer sanciones por los actos u omisiones en los que incurren los servidores públicos, son en la misma dependencia que pertenecen, por lo que se requiere una autonomía técnica para desarrollar la facultad encomendada de una manera imparcial” (p. 31) se necesitan reglas y lineamientos para definir los deberes de cada miembro de las instituciones, los superiores inmediatos tienen influencia en la imposición de sanciones mínimas a los servidores públicos por la naturaleza de acciones administrativamente responsables.

García et.al (2020) quien en su estudio que realizó tuvo por objetivo determinar los principales factores que atentan contra la evaluación del desempeño en Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en Ecuador, con una metodología de enfoque cualitativo y teniendo como resultado que “se propuso modernizar la administración pública, transparentar, promover la autonomía y descentralizar las estructuras administrativas, para ello es primordial que los cargos públicos sean ocupados por individuos más capaces y con interés social” (p. 561) aunque se han logrado avances significativos, todavía faltan sistemas de evaluación adecuados para fomentar la mejora continua de la remuneración de los directivos o la destitución de los directivos incompetentes.

Asis (2022) en su investigación tuvo como objetivo examinar y reflexionar acerca de los conflictos que se han desencadenado entre la provincia y el municipio por causas financieras, mediante una metodología de enfoque cualitativo, análisis documental llega a la

conclusión que “el municipio debe ser respetado en su autonomía, que no sea mediatizado en sus funciones por los gobiernos provinciales, que las mismas autoridades comunales tengan la sabiduría y la prudencia de preservar, cumplir y hacer cumplir la Constitución Nacional” (p.532) las prácticas políticas inconstitucionales interfieren de muchas maneras con el funcionamiento de los gobiernos locales, tanto en términos de su misión nacional como de su importancia social.

En cuanto a los *Antecedentes Nacionales* se consideraron a:

Trujillo (2023) quien en su estudio que realizo tuvo por objetivo identificar la causa principal causa del incumplimiento al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley de Servicio Civil, donde se empleó una metodología de enfoque cualitativo, permitiendo llegar así a la conclusión “se evidencia que las autoridades competentes, así como los órganos de apoyo no cumplen con el proceso administrativo de manera adecuada, esto se debe a los frecuentes errores en la notificación de los actos, la falta de competencia” (p.80) se recomienda que la secretaría técnica y la administración se familiaricen con las normas procesales y contenidos de la disciplina administrativa y, en consecuencia, reciban capacitación en procedimientos disciplinarios con el fin de incrementar la integridad del proceso y así aumentar la confianza en el sistema de justicia administrativa.

Descalzo (2023) quien en su estudio que realizo tuvo por objetivo determinar una conclusión a la evaluación del procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, donde se empleó una metodología de enfoque cualitativo, permitiendo llegar así a la conclusión “el secretario técnico al no ser un profesional de derecho emite una sanción en base a su criterio, la cual en este caso no está de acuerdo con la normativa vigente para resolver dicho caso, generando vacío legal” (p.38) los procedimientos administrativos disciplinarios deben ser revisados y gestionados por profesionales del derecho, puesto que es una persona con calificación científica para interpretar y aplicar la ley.

Vásquez (2024) en su investigación tuvo como objetivo determinar si la administración y gestión municipal en la provincia de Rioja vulnera los principios de subsidiariedad y autonomía de las municipalidades de sus centros poblados, mediante una metodología de enfoque cualitativo, análisis documental llega a la conclusión que “existe el efecto de gestión insuficiente derivado de la condición normativa de estos tipos de municipalidades en el ámbito presupuestario, lo cual propicia una dependencia y limitación incluso para la ejecución de proyectos de desarrollo social” (p. 87) hay un déficit que se tiene que cubrir en base al principio de subsidiariedad, ya que se presenta necesidades continuas que a veces son excesivas en sus demandas de atención y otras veces retrasadas en el tiempo, lo cual genera carencia en las municipalidades.

En relación a los *Antecedentes Regionales o Locales*, tenemos a: Cavero (2023) quien en su estudio que realizo tuvo como propósito determinar el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, donde se empleó una metodología de enfoque cualitativo, permitiendo llegar así a la conclusión “el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, se encuentra en el nivel medio con un 56.1% de los encuestados” (p.78) si bien los servidores públicos deben ser concientizados e informados sobre las políticas y sanciones previstas en la Ley 30057, es importante señalar que esta ley se entiende como un incentivo para los servidores públicos.

Gómez (2021) en su investigación tuvo como objetivo establecer el grado de relación de cómo puede influir la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios bajo el principio de la norma de la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de Ica, mediante una metodología de enfoque cualitativo, análisis documental llega a la conclusión que “ la Municipalidad Provincial de Ica, no cumple con los procedimientos establecidos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo así, necesario imponer parámetros para su ejecución dentro de dicha institución, sin que ello menoscabe el trabajo diario de los servidores públicos” (p.76) el Secretario Técnico de la Oficina de Recursos Humanos debe brindar salvaguardas y acceso de manera exhaustiva y eficiente a este órgano para permitir que emita informes con prontitud y complete exitosamente los procedimientos disciplinarios.

En torno a las *Bases Teóricas* se toma lo expuesto por:

Huayta (2022) señala “Existe un conocimiento regular de los funcionarios públicos de la Municipalidad San Román respecto a la Ley del Servicio Civil, por lo que resulta necesario mejorar, de modo que estos puedan conocer más los beneficios que genera esta Ley” (p.59). A su vez, Porturas (2023) señala: “Los servidores vienen laborando varios años para el sector público y poseen mayores alcances sobre la LSC, lo cual brinda un mejor panorama respecto a su decisión de pertenecer a esta ley y cómo pueda afectar su condición laboral” (p.36). También, se tomará en cuenta lo expuesto por Huangal (2022) señala “Se debe capitalizar los aprendizajes obtenidos a lo largo de la reforma sobre política del estado peruano donde es necesario construir alianzas para la implementación y fortalecer la capacidad rectora de SERVIR quien lidera el tránsito hacia el régimen del servicio civil” (p.58). Así mismo, Pejerrey (2022) que señala “La municipalidad no utiliza la meritocracia para designar cargos, la ley SERVIR no es atractivo para algunos servidores ya que faltan establecer un plan de trabajo para generar buena expectativa a través de mejoras laborales, económicas y desarrollo personal” (p.30)

El **Problema General** de la presente investigación se formuló de la siguiente manera: ¿De qué manera se relacionan la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024? Los **Problemas Específicos** fueron: **Problema Específico 1:** ¿Existe relación entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024? **Problema Específico 2:** ¿Cómo se relacionan la Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024?

La investigación realizada se justifica legalmente porque ha tomado en consideración: en lo que corresponde a la Justificación Legal:

- Constitución de 1993;
- Ley 30220, Ley Universitaria
- Normatividad Legal sobre Servicio Civil.
- Normatividad Legal sobre Derecho Municipal.
- Estatuto de la UNICA
- Resolución Rectoral 029-2021-R, Líneas de Investigación UNICA.
- Resolución Rectoral 048-2021-R, Reglamento de Grados y Títulos
- Resolución Rectoral 1320-2021-R, Guía para la Elaboración de Proyecto de Tesis, Tesis.

Desde el **punto de vista teórico** la investigación realizada presenta un conjunto de trabajos de carácter internacional, nacional sobre el tema en estudio, además de proporcionar las bases teóricas objetivas que sobre las variables en estudio han sido objeto de análisis, interpretación, síntesis. Asimismo, desde el **punto de vista práctico**, la investigación realizada ayudará a otros estudiosos del tema a contar con información para sus futuras investigaciones, además de ser un referente para abogados, estudiantes de Derecho. Desde el **punto de vista metodológico** se han considerado aspectos relevantes como: Tipo, Nivel, Diseño de Investigación, asimismo, lo relacionado a la Población, Muestra, las Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información, además de lo relativo a las Técnicas de Procesamiento de Datos.

La Ley del Servicio Civil y la Autonomía Municipal son fundamentales para fortalecer la administración pública, promover la eficiencia y transparencia en la gestión administrativa, contribuyendo así al desarrollo integral del país. Con relación a la Ley del Servicio Civil, este establece normas y procedimientos para la selección, contratación, evaluación y promoción de los servidores públicos. Esto contribuye a la profesionalización de la administración pública, asegurando que los empleados sean seleccionados por su mérito y capacidad, y no por influencias políticas. Al establecer un marco legal claro y transparente para el funcionamiento del servicio civil, se promueve la eficiencia en la gestión pública. Los procesos de selección basados en méritos van a garantizar que los mejores candidatos ocupen los puestos, lo que conduce a una mejor prestación de servicios a la ciudadanía. Simultáneamente, la autonomía municipal va a permitir que las autoridades locales tengan mayor capacidad de gestión y toma de decisiones en asuntos de interés local. Esta autonomía, es significativa e influyente porque se va a adaptar a las políticas de acuerdo a las necesidades específicas de cada provincia, teniendo en cuenta su contexto socioeconómico. Podemos agregar a ello que la autonomía municipal fomenta la participación activa de los ciudadanos en los asuntos públicos locales. Al tener un mayor control sobre su gobierno local, los ciudadanos podrán involucrarse en la toma de decisiones, expresar sus preocupaciones y contribuir a la formulación de políticas que les afecten directamente. Además, es un componente clave de los procesos de descentralización, ya que se busca redistribuir el poder y los recursos del gobierno central hacia las autoridades locales, esto promueve un desarrollo más equitativo y sostenible. Las autoridades locales podrán impulsar proyectos que promuevan el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente en la provincia de Ica, en todo lo expuesto descansa la relevancia del estudio realizado.

El **Objetivo General** fue: Demostrar de qué manera se relacionan la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024 Los **Objetivos Específicos** fueron: **Objetivo Específico 1:** Determinar de qué manera se relacionan meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024.; **Objetivo Específico 2:** Establecer de qué manera se relacionan Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024.

La **Hipótesis General** fue entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, se da una relación muy importante.: **Las Hipótesis Específicas** fueron: **Hipótesis Específica 1:** Entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación

significativa.; **Hipótesis Específica 2:** Entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación relevante.

Las Variables fueron: Variable Independiente (X) : Ley del Servicio Civil;
Variable Dependiente (Y): autonomía municipal.

Operacionalización de Variables:

La Matriz de Operacionalización se presenta en la Parte de Anexos.

II. Estrategia metodológica.

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Según su FINALIDAD la investigación ha correspondido a una INVESTIGACIÓN BÁSICA ya que se obtuvieron conocimientos sobre las variables en estudio.

Según su NIVEL DE PROFUNDIDAD fue una investigación CORRELACIONAL ya que se direccionó a demostrar la relación entre las variables.

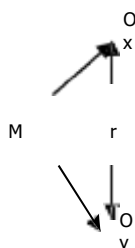
En lo que concierne a su RELACIÓN CON EL DERECHO la Tesis correspondió a una investigación SOCIOLÓGICA-FUNCIONAL, porque el estudio realizado consideró información necesaria en el ámbito del país y en el lapso de tiempo mencionado.

2.1.2. Nivel de investigación

Se enmarcó dentro del nivel correlacional ya que apuntó a demostrar la relación existente entre la Ley del Servicio Civil y la Autonomía Municipal.

2.4.1.3. Diseño de investigación

Se utilizó el diseño DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL:



En donde:

M: Regidores, servidores municipales, usuarios de servicios municipales.

Ox: Ley del Servicio Civil.

Oy: Autonomía Municipal.

r: Factor de correlación

2.2. Población. Muestra. Muestreo.

2.2.1. Población

Según Hernández et al. (2000) es el total de individuos que se encuentran relacionados con la investigación, para la presente investigación estuvo constituido por 100 unidades de estudio, tal como se presentan en el cuadro que se presenta.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN		
GRUPO	PORCENTAJE	NÚMERO
Regidores	35%	35
Servidores Municipales	35%	35
Usuarios de servicios municipales	30%	30
T O T A L	100%	100

2.2.2. Muestra:

Para Tamayo (1990) se denomina muestra “a una parte representativa de la población, la cual debe establecerse de acuerdo a algún tipo de muestreo, para la investigación realizada se consideraron 80 individuos que constituyeron las unidades de muestra.

Muestreo:

Se tomó en cuenta el muestreo no probabilístico o intencionado.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA		
GRUPO	PORCENTAJE	NÚMERO
Regidores	35%	28
Servidores Municipales	35%	28
Usuarios de servicios municipales	30%	24
T O T A L	100%	80

2.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de información

2.3.1. Técnica de la Encuesta:

Para Velásque (1980) es el procedimiento que ayuda en rescatar datos, información objetiva sobre las variables en estudio. En la investigación realizada se ha recurrido a esta por ser viable de acuerdo al Tipo de Investigación.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos.

En la investigación ejecutada fueron:

CUESTIONARIO SOBRE LEY DEL SERVICIO CIVIL.

Mediante este instrumento se obtuvo información relacionada a la Ley del Servicio Civil. Comprendió 10 ítems que fueron respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Fue anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores.

CUESTIONARIO SOBRE AUTONOMÍA MUNICIPAL.

Mediante este instrumento se recopilaban datos, información relacionada a la Autonomía Municipal. Abarcó 10 ítems fueron respondidos por los integrantes de la muestra elegida. Fue anónima y lo más operativa para darle confianza a los colaboradores.

III. RESULTADOS

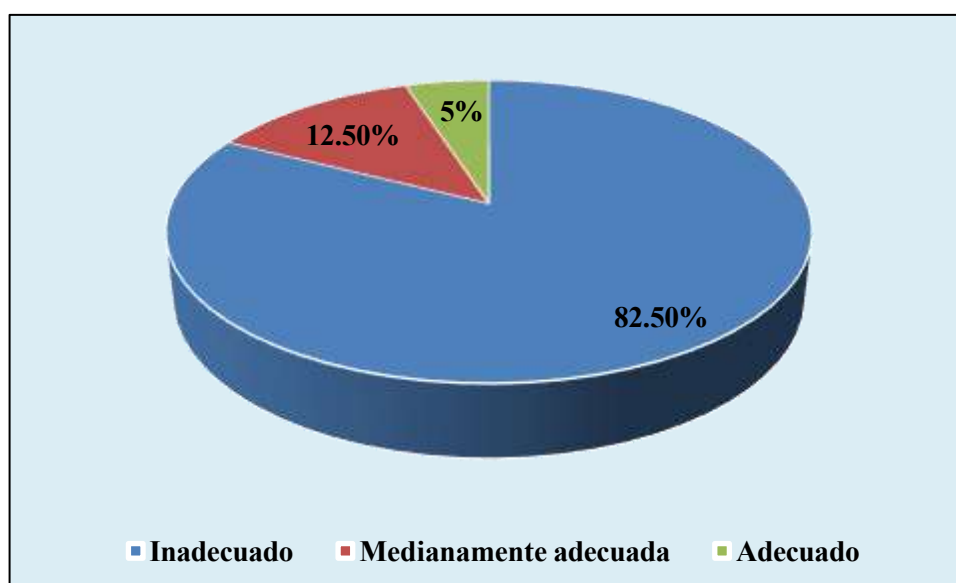
Tabla I.

LEY DEL SERVICIO CIVIL.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	66	82,50%
Medianamente adecuada	10	12,50%
Adecuado	4	5,0%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 1



Interpretación: En la Tabla I, Figura 1, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable Ley del Servicio Civil; donde el 82,50% considera que el trato que se viene dando está en un nivel inadecuado, el 12,50% ha señalado un nivel medianamente adecuado y un 5% considera su atención en un nivel adecuado. La Ley del Servicio Civil en Perú, promulgada como Ley N° 30057 el 4 de julio de 2013, establece un régimen único y exclusivo para los servidores públicos que trabajan en entidades del Estado. Su objetivo principal es mejorar la calidad y eficiencia de los servicios públicos a través de un marco normativo que promueva la meritocracia y el desarrollo profesional de los servidores civiles, busca modernizar la administración pública peruana mediante un enfoque meritocrático, garantizando así una mejor calidad en los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

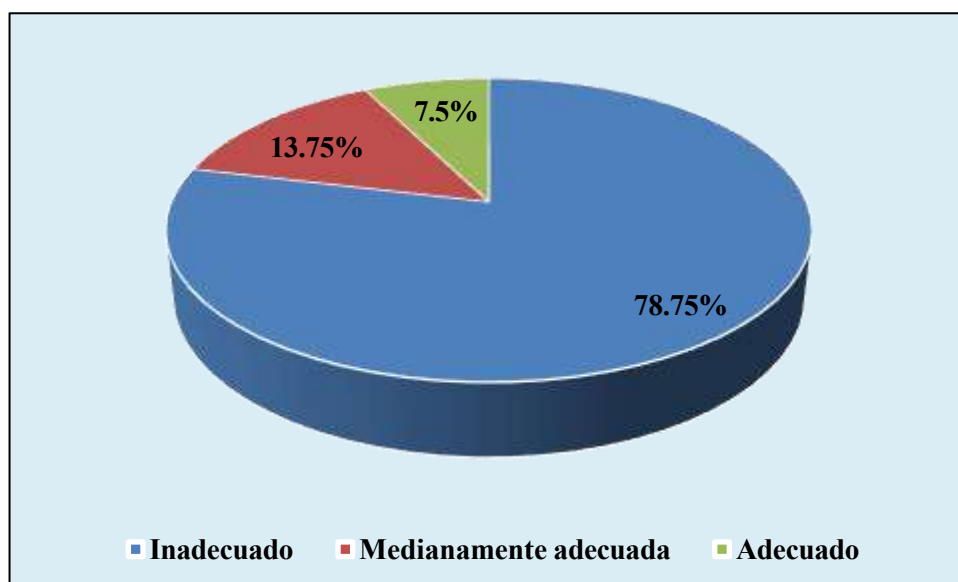
Tabla II.

Dimensión: Meritocracia.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	63	78,75%
Medianamente adecuada	11	13,75%
Adecuado	6	7,50%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 2



Interpretación:

En la Tabla II, Figura 2, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión meritocracia; donde el 78,75% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 13,75% considera que es de nivel medianamente adecuado y un 7,50% considera su tratamiento en un nivel adecuado. La meritocracia en la administración pública del Perú se refiere al sistema de selección y asignación de cargos públicos basado en los méritos y capacidades de los candidatos, en lugar de factores externos como contactos o influencias. Este enfoque busca garantizar igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de los servicios que el Estado ofrece a los ciudadanos, es fundamental para fortalecer la administración pública en Perú, promoviendo un acceso equitativo a las oportunidades laborales y mejorando la calidad del servicio estatal. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos significativos que requieren atención para asegurar que el sistema funcione efectivamente en beneficio de todos los ciudadanos.

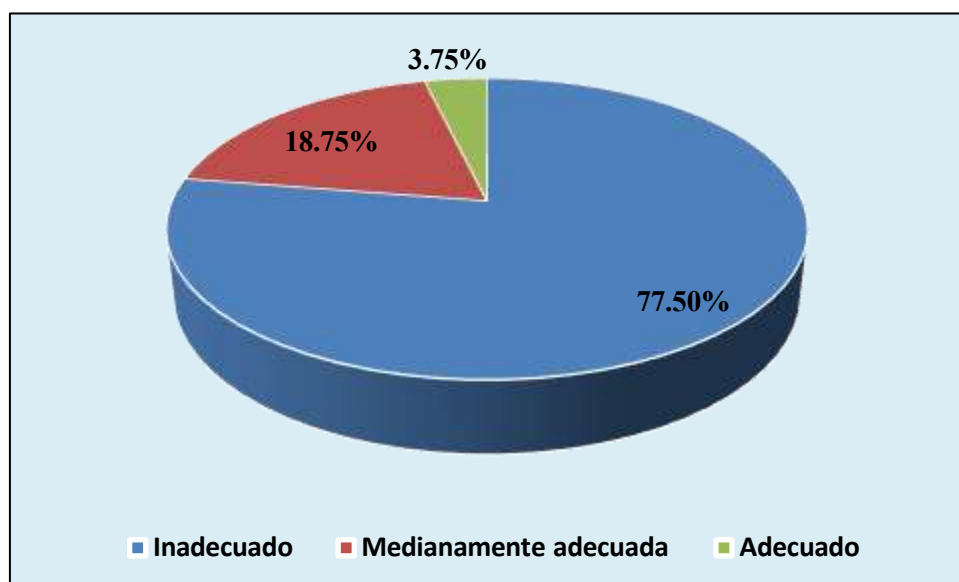
Tabla III.

Dimensión: Reforma.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	62	77,50%
Medianamente adecuada	15	18,75%
Adecuado	3	3,75%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 3



Interpretación: En la Tabla III, Figura 3, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión reforma; para el 77,50% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 18,75% lo ubica en un nivel medianamente adecuado y un 3,75% manifestó que está en un nivel adecuado. La reforma del Servicio Civil en Perú es un proceso integral que busca transformar la administración pública a través de un enfoque basado en el mérito y la profesionalización. A medida que se implementan las fases del nuevo régimen, se espera que estas medidas contribuyan a mejorar significativamente la calidad del servicio ofrecido a los ciudadanos. El 21 de diciembre de 2023, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1602, que modifica la Ley N° 30057. Este decreto tiene como objetivo fortalecer la gestión pública mediante ajustes normativos que buscan mejorar aún más la eficacia y eficiencia del servicio civil.

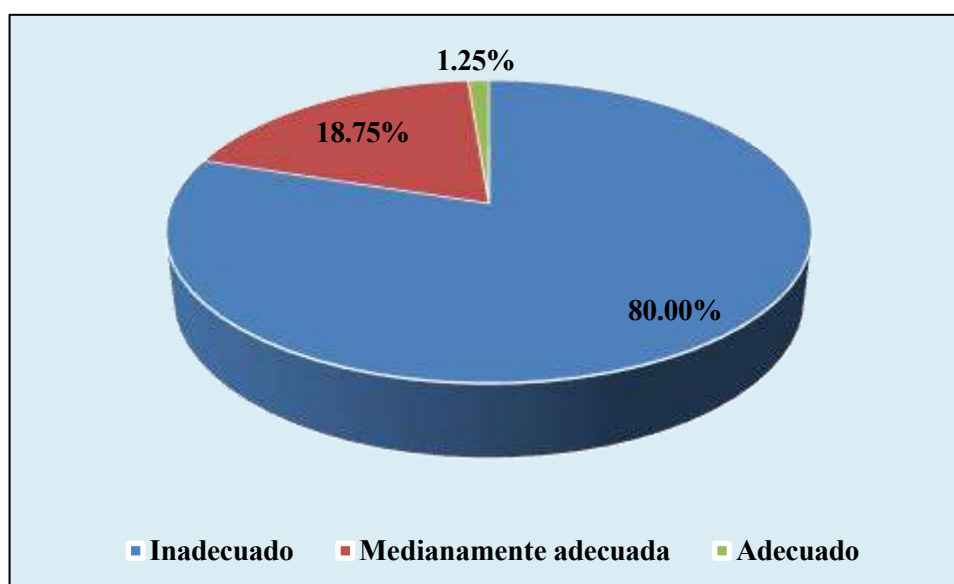
Tabla IV.

VARIABLE : AUTONOMÍA MUNICIPAL.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	64	80,00%
Medianamente adecuada	15	18,75%
Adecuado	1	1,25%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 4



Interpretación: En la Tabla IV, Figura 4, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable autonomía municipal; donde el 80,00% la considera un trato inadecuado, el 18,75% la ubica en un nivel medianamente adecuado y un 1,25% señaló nivel adecuado. La autonomía municipal en el Perú se refiere a la capacidad de los gobiernos locales para ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, dentro del marco del ordenamiento jurídico establecido. Esta autonomía está consagrada en la Constitución Política del Perú y se manifiesta en varios aspectos clave: Autonomía Política, Económica y Administrativa: Los municipios tienen la facultad de autogobernarse y gestionar sus propios recursos, lo que incluye la planificación del desarrollo local y la administración de servicios públicos.

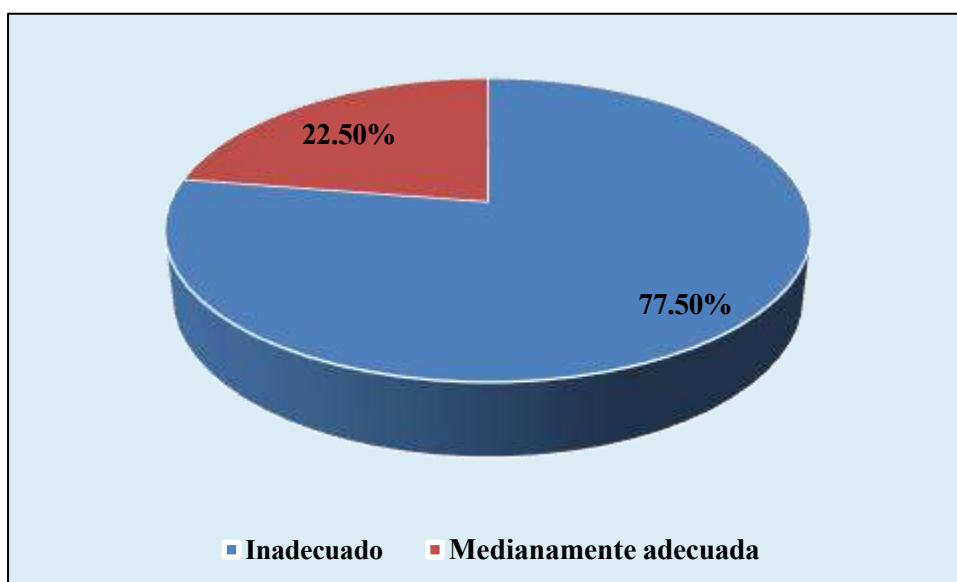
Tabla V.

Dimensión: Normativa.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	62	77,50%
Medianamente adecuada	18	22,50%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 5



Interpretación: En la Tabla V, Figura 5, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión: normativa; en donde un 77,50% considera que es inadecuada y, el 22,50% la consideran en un nivel medianamente adecuado. La autonomía normativa municipal en el Perú se refiere a la capacidad que tienen las municipalidades para dictar normas y regulaciones dentro de su ámbito de competencia, conforme a lo establecido por la Constitución Política y la Ley Orgánica de Municipalidades. Esta autonomía es fundamental para el funcionamiento efectivo de los gobiernos locales y su capacidad para atender las necesidades de sus comunidades. La Constitución Política del Perú de 1993 establece en su artículo 194 que las municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Esto implica que pueden ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración dentro del marco del ordenamiento jurídico nacional. Asimismo, la Ley Orgánica de

Municipalidades (Ley N° 27972) complementa esta autonomía al detallar las facultades y competencias específicas que tienen los gobiernos locales.

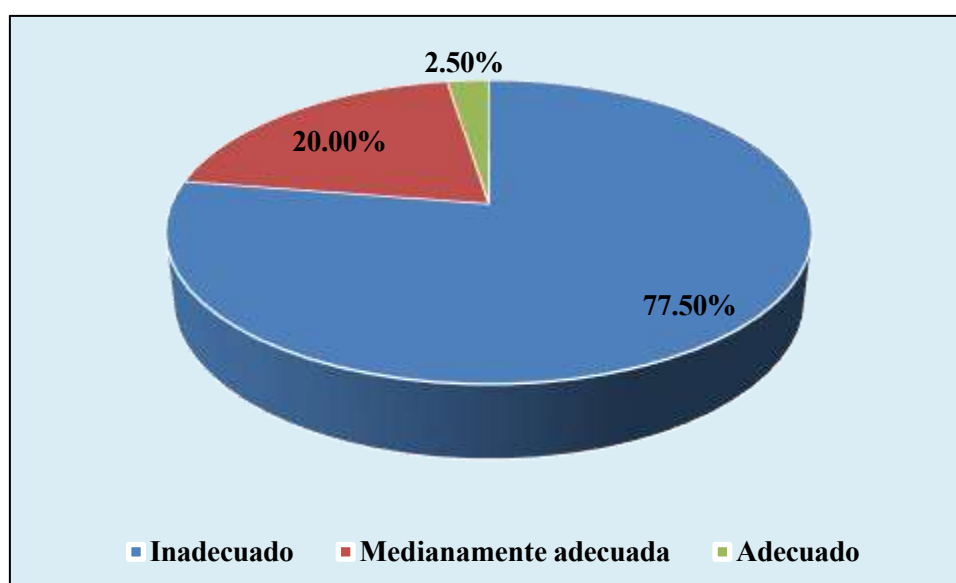
Tabla VI

Dimensión: Administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	62	77,50%
Medianamente adecuada	16	20,00%
Adecuado	2	2,50%
Total	80	100,00%

Fuente: Data de resultados

Figura 6



Interpretación: En la Tabla VI, Figura 6, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión administrativa; el 77,50% considera que es inadecuada, el 20,00% la considera en un nivel medianamente adecuada y un 2,50% la ubica en un nivel adecuado. La autonomía administrativa municipal en el Perú se fundamenta en la Constitución Política de 1993, que establece un marco legal que permite a las municipalidades ejercer una serie de competencias de manera independiente, siempre dentro del respeto al ordenamiento jurídico nacional, es la capacidad de los gobiernos locales para gestionar sus propios asuntos, lo que incluye la potestad normativa, fiscalizadora, ejecutiva y administrativa en su jurisdicción territorial, es esencial para el fortalecimiento de la democracia local, ya que permite a las municipalidades responder a las necesidades específicas de sus comunidades. Además, asegura que los gobiernos locales puedan actuar con independencia frente

al poder central, promoviendo un desarrollo más equitativo y sostenible en las diversas regiones del país.

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla VII.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Meritocracia.	,156	80	,000	,963	80	,019
D2: Reforma.	,141	80	,000	,963	80	,018
VX: LEY DEL SERVICIO CIVIL.	,112	80	,016	,975	80	,107
D1: Normativa.	,195	80	,000	,933	80	,000
D2: Administrativa.	,187	80	,000	,932	80	,000
VY: AUTONOMÍA MUNICIPAL.	,156	80	,000	,950	80	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data de resultados

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Kolmogórov-Smirnov, pues el tamaño resultó ser mayor a 30 participantes, de acuerdo con los valores obtenidos estos resultan ser menores a 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal, de manera que se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

Entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, no se da una relación muy importante.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, se da una relación muy importante.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

			VX: Ley del Servicio Civil	VY: Autonomía municipal.
Rho de Spearman	VX: Ley del Servicio Civil.	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	VY: Autonomía municipal.	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, se da una relación muy importante.. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,840 es positiva alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

Entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, no existe una relación significativa.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación significativa.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman.

			D1: Meritocracia	D1: Normativa.
Rho de Spearman	D1: Meritocracia.	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D1: Normativa	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación significativa. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,840 es positivamente significativa.

Prueba Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: r_{xy} = 0$

Entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, no existe una relación relevante.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho r_{xy} \neq 0$

Entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación relevante.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman

			D2: Reforma	D2: Administrativa.
Rho de Spearman	D2: Reforma	Coefficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D2: Administrativa.	Coefficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

El resultado del p valor (Sig = 0,000) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, Entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación relevante. Así también, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman que es igual a 0,800 es positiva.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En esta sección de la Tesis se procederá a realizar la discusión de los resultados de la Hipótesis Específica 1, Hipótesis Específica 2 y la Hipótesis General, para ello, se tomarán en cuenta los Resultados plasmados en las correspondientes Tablas, Figuras presentadas, asimismo, se recurrirá a algún antecedente o base teórica para ligar la información presentada con lo manifestados por estudiosos y por último en cada caso, el investigador realizará los aportes que conciernan.

En la *Hipótesis Específica 1* se dejó sentado que entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación significativa, para consolidar lo mencionado se toman en cuenta los Resultados presentados en la Tabla II, Figura 2, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión meritocracia; donde el 78,75% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 13,75% considera que es de nivel medianamente adecuado y un 7,50% considera su tratamiento en un nivel adecuado. También se consideran los resultados plasmados en la Tabla V, Figura 5, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión: normativa; en donde un 77,50% considera que es inadecuada y, el 22,50% la consideran en un nivel medianamente adecuado, lo anotado coincide con lo dicho por García et.al (2020) quienes señalan “es necesario modernizar la administración pública, hacerla más transparente, fomentar la autonomía y descentralizar las estructuras administrativas. Para lograrlo, es crucial que los cargos públicos estén ocupados por personas más competentes y comprometidas con el bienestar social” (p.564). Aunque se han alcanzado avances importantes, todavía se requieren sistemas de evaluación efectivos para impulsar la mejora continua en la remuneración de los directivos y facilitar la destitución de aquellos que no cumplen con sus responsabilidades de manera eficiente, todo ello de manera humana y justa. En el ámbito de la administración pública peruana, la meritocracia se centra en un sistema de selección y asignación de cargos basado en el mérito y las capacidades de los candidatos, excluyendo factores externos como contactos o influencias. Este enfoque busca garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de los servicios estatales, siendo esencial para fortalecer la administración pública y promover un acceso equitativo a las oportunidades laborales. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos significativos que requieren atención para asegurar su efectividad en beneficio de todos los ciudadanos. Por otro lado, la

autonomía normativa municipal en Perú se refiere a la capacidad de las municipalidades para dictar normas y regulaciones dentro de su ámbito de competencia, según la Constitución Política y la Ley Orgánica de Municipalidades. Esta autonomía es crucial para el funcionamiento efectivo de los gobiernos locales y su capacidad para atender las necesidades de sus comunidades. La Constitución Política de 1993 establece que las municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, permitiéndoles ejercer actos de gobierno y administración dentro del marco jurídico nacional. La Ley Orgánica de Municipalidades complementa esta autonomía al detallar las facultades y competencias específicas de los gobiernos locales.

A su vez en la *Hipótesis Específica 2* se afirmaba que entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación relevante, en este caso, se consolida lo planteado con los resultados que se presentan en la Tabla III, Figura 3, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión reforma; para el 77,50% considera su tratamiento en un nivel inadecuado, el 18,75% lo ubica en un nivel medianamente adecuado y un 3,75% manifestó que está en un nivel adecuado. Asimismo, se consideran los datos, información contenidas en la Tabla VI, Figura 6, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la dimensión administrativa; el 77,50% considera que es inadecuada, el 20,00% la considera en un nivel medianamente adecuado y un 2,50% la ubica en un nivel adecuado. Lo expuesto coincide con Vásquez (2024) quien resalta: “la gestión insuficiente en las municipalidades se debe a las limitaciones normativas en el ámbito presupuestario, lo que provoca dependencia y restricciones para implementar proyectos de desarrollo social” (p.87) existe un déficit que debe cubrirse según el principio de subsidiariedad, ya que las necesidades son continuas y a menudo excesivas o retrasadas, lo que genera carencias en las municipalidades. La insuficiencia en la gestión municipal se origina en las restricciones normativas presupuestarias, lo que genera dependencia y limitaciones para ejecutar proyectos sociales. Además, se presenta un déficit que debe abordarse bajo el principio de subsidiariedad, debido a las necesidades constantes que pueden ser excesivas o demoradas, lo que resulta en carencias en las municipalidades. Se puede agregar que la reforma del Servicio Civil en Perú es un proceso integral que busca transformar la administración pública a través de un enfoque basado en el mérito y la profesionalización. A medida que se implementan las fases del nuevo régimen, se espera que estas medidas contribuyan a mejorar significativamente la calidad del servicio ofrecido a los ciudadanos. El 21 de diciembre de 2023, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1602,

que modifica la Ley N° 30057. Este decreto tiene como objetivo fortalecer la gestión pública mediante ajustes normativos que buscan mejorar aún más la eficacia y eficiencia del servicio civil. Asimismo, la autonomía administrativa municipal en el Perú se fundamenta en la Constitución Política de 1993, que establece un marco legal que permite a las municipalidades ejercer una serie de competencias de manera independiente, siempre dentro del respeto al ordenamiento jurídico nacional, es la capacidad de los gobiernos locales para gestionar sus propios asuntos, lo que incluye la potestad normativa, fiscalizadora, ejecutiva y administrativa en su jurisdicción territorial, es esencial para el fortalecimiento de la democracia local, ya que permite a las municipalidades responder a las necesidades específicas de sus comunidades. Además, asegura que los gobiernos locales puedan actuar con independencia frente al poder central, promoviendo un desarrollo más equitativo y sostenible en las diversas regiones del país.

Por último, en la *Hipótesis General* se afirmó que entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, se da una relación muy importante, este planteamiento se contrasta, valida con los resultados de la Tabla I, Figura 1, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable Ley del Servicio Civil; donde el 82,50% considera que el trato que se viene dando está en un nivel inadecuado, el 12,50% ha señalado un nivel medianamente adecuado y un 5% considera su atención en un nivel adecuado. Por otro lado, los resultados de la Tabla IV, Figura 4, en donde, se muestran las respuestas obtenidas de los 80 sujetos muestrales, para la variable autonomía municipal; donde el 80,00% la considera un trato inadecuado, el 18,75% la ubica en un nivel medianamente adecuado y un 1,25% señaló nivel adecuado, lo indicado tiene relación con lo manifestado por la Ley del Servicio Civil, establecida en la Ley N° 30057, busca unificar y mejorar la gestión de los recursos humanos en el sector público, incluyendo a las municipalidades (Ley del Servicio Civil, 2021). Sin embargo, esta ley puede entrar en conflicto con la autonomía municipal garantizada por la Constitución Política del Perú y la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972). La autonomía municipal en el Perú se basa en la capacidad de autogobierno en lo administrativo, político y económico (Fernández Ventosilla, 2024). Esto implica que las municipalidades tienen la facultad de adoptar políticas, organizar servicios públicos y gestionar sus finanzas de manera autónoma (Ley N° 27783, Artículo 9). Sin embargo, la implementación de la Ley del Servicio Civil puede limitar esta autonomía al establecer un régimen laboral unificado

que reduce la capacidad de las municipalidades para negociar asuntos laborales con sus trabajadores (Díaz Pasapera, 2021). Puedo afirmar que la Ley del Servicio Civil en Perú, aprobada como Ley N° 30057 el 4 de julio de 2013, instituye un régimen singular y exclusivo para los empleados públicos en entidades estatales. Su propósito fundamental es elevar la calidad y eficiencia de los servicios públicos mediante un marco legal que fomente la meritocracia y el crecimiento profesional de los servidores civiles. Esto busca modernizar la administración pública peruana con un enfoque meritocrático, asegurando así una mejor calidad en los servicios ofrecidos a los ciudadanos. Por otro lado, la autonomía municipal en Perú se refiere a la capacidad de los gobiernos locales para realizar actos de gobierno, administrativos y de gestión dentro del marco jurídico vigente. Esta autonomía está consagrada en la Constitución Política del Perú y se manifiesta en varios aspectos clave: Autonomía Política, Económica y Administrativa. Los municipios tienen la facultad de autogobernarse y gestionar sus propios recursos, lo que incluye la planificación del desarrollo local y la administración de servicios públicos de manera humana.

V. CONCLUSIONES.

- 1) Procesada la información obtenida con los instrumentos de recolección de datos, plasmados en la Tabla II, Figura 2; Tabla V, Figura 5, se concluye que entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación significativa, ya que mientras mejor sea manejado el aspecto de meritocracia, mejor se aplicará la autonomía municipal en los gobiernos municipales de la Provincia de Ica.

- 2) Aplicados los instrumentos de recolección de información, procesados los datos, la información obtenida y plasmada en la Tabla III, Figura 3; Tabla VI, Figura 6 se concluye que entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación relevante, ya que mientras mejor se vaya realizando el paso de los regímenes administrativos actuales al régimen de la Ley del Servicio con medidas adecuadas la reforma será un hecho y la autonomía administrativa de los gobiernos locales percibirá de manera objetiva los cambios que se producen.

- 3) Con los datos, información recolectada con los instrumentos de recolección de datos, insertados en la Tabla I, Figura 1; Tabla IV, Figura 4 se concluye que entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, se da una relación muy importante, ya que mientras mejor se aplique la mencionada ley, mejor se podrá implementar la denominada autonomía municipal.

VI. RECOMENDACIONES.

- 1) A las autoridades de SERVIR, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo continuar con el proceso de adecuación a la Ley correspondiente para que de esa manera uno de los grandes beneficiarios sean los gobiernos locales del país, de manera especial los de la Provincia de Ica.

- 2) A las autoridades del Gobierno Regional de Ica y todas sus dependencias para que con una adecuada orientación de sus funcionarios, equipos técnicos se realicen capacitaciones, talleres dirigidos a los funcionarios, servidores de los Gobiernos Municipales de la Provincia acerca de las bondades de la Ley SERVIR para sus respectivas comunas.

- 3) A las autoridades de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica para que mantengan informados, preparados a sus futuros egresados en temas como el de la Ley SERVIR y su relación con la autonomía municipal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta Sánchez, et.al (1997) Concepto y límites de la autonomía municipal. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/8B775BD306C5DF33052574AC005FE581/\\$FILE/04jurisprudencia.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/8B775BD306C5DF33052574AC005FE581/$FILE/04jurisprudencia.pdf)
- Asis Damasco, L. (2022) La dimensión conflictiva de la autonomía municipal: el municipio en la provincia de La Rioja. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/RevistaAnalesJursoc/article/view/13437>
- Cavero Guevara, G. P. (2023) Nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020. Disponible en: <http://164.68.119.42/handle/20.500.13028/4104>
- Descalzo Saldaña, E. D. (2023) Evaluación del procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil-Servir. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/4749>
- Enríquez Quiñones, A. (2023) La Autonomía de los Órganos Internos de Control Municipales respecto a la nueva Ley. Disponible en: <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/9470>
- García Vallejo, J. A & Loor Carvajal, G. I. (2020) Limitantes en la evaluación del desempeño en Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en Ecuador. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7491412>
- Gomez Cabezudo, J. E. (2021) Injerencia del despacho de asesoría jurídica y su aplicación en el PAD bajo la ley servir en la municipalidad de Ica, año 2018. Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/11646>
- Huangal Espinal, W. M. (2022) Alcances de la ley 31419 que establece disposiciones para garantizar la idoneidad para el acceso y ejercicio de la función pública y su implicancia en la ley N° 30057 ley del servicio civil. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/Lucerna/article/view/24331>
- Huayta Vilca, A. (2022) Influencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Provincial de San Román, Región Puno-2020. Disponible en: <http://repositorio.unaj.edu.pe/handle/UNAJ/199>
- Pejerrey Rumiche, J. L. (2022) Factores que impiden la implementación de la ley de servicio civil en la Municipalidad Distrital de Eten Puerto. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79026>
- Porturas Castro, L. A. (2023) Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111324>
- Trujillo Ayllón, J. S. (2023) Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – 2021. Disponible

en: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/10054ead-871b-4be7-8905-1bddc9b6f168>

Vásquez Vásquez, H. E. (2024) La vulneración del principio de subsidiariedad y autonomía de las municipalidades de centros poblados y su relación en la administración y gestión municipal.

Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12524>

VIII. ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS.

ANEXO 5: INFORMACIÓN ADICIONAL RELACIONADA AL TEMA.

ANEXO 6: INFOGRAFÍAS. ESQUEMAS RELACIONADOS A LA INVESTIGACIÓN.

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE TESIS
"LEY DEL SERVICIO CIVIL Y AUTONOMÍA MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE ICA AL 2024"**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN	TECNICAS/ INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA.
<p>GENERAL ¿De qué manera se relacionan la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 1. ¿Existe relación entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 2 ¿Cómo se relacionan la Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024?</p>	<p>GENERAL. Demostrar de qué manera se relacionan la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera se relacionan meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Establecer de qué manera se relacionan Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024</p>	<p>GENERAL Entre la Ley del Servicio Civil y autonomía municipal en la Provincia de Ica al 2024, se da una relación muy importante.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1: Entre meritocracia en el Servicio Civil y autonomía normativa municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación significativa.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2: Entre Reforma del Servicio Civil y Autonomía Administrativa Municipal en la Provincia de Ica al 2024, existe una relación relevante.</p>	<p>Variable X LEY DEL SERVICIO CIVIL</p> <p>Variable Y AUTONOMÍA MUNICIPAL.</p>	<p>MERITOCRACIA.</p> <p>REFORMA</p> <p>NORMATIVA.</p> <p>ADMINISTRATIVA</p>	<p>DE LA VARIABLE X: MERITOCRACIA EN EL SERVICIO CIVIL</p> <p>REFORMA DEL SERVICIO CIVIL.</p> <p>DE LA VARIABLE Y: AUTONOMÍA NORMATIVA.</p> <p>AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA.</p>	<p>BUENA</p> <p>REGULAR</p> <p>MALA</p>	<p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE LEY DEL SERVICIO CIVIL.</p> <p>TECNICA: Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTO: FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL SOBRE AUTONOMÍA MUNICIPAL.</p>	<p>ENFOQUE: MIXTO. Cuantitativo y Cualitativo, los resultados obtenidos se apreciarán en los correspondientes Cuadros Estadísticos. Procesamiento cualitativo de Entrevistas realizadas.</p> <p>TIPO. Por su FINALIDAD: Es BASICA. Por su NIVEL DE PROFUNDIDAD: es una investigación CORRELACIONAL. Por su RELACIÓN CON EL DERECHO: Sociológica Funcional. EN LO CUALITATIVO: Enfoque Fenomenológico con Estudio de Caso.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Corresponde a una investigación Descriptiva Correlacional que se representa:</p> <p align="center">Ox</p> <p align="center">M r</p> <p align="center">Oy</p> <p>En donde: M: Regidores, servidores municipales, usuarios de servicios municipales Ox: LEY DEL SERVICIO CIVIL Oy: AUTONOMÍA MUNICIPAL. R: Factor de correlación.</p>

**MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES DEL PROYECTO DE TESIS
“LEY DEL SERVICIO CIVIL Y AUTONOMÍA MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE ICA AL 2024”**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE X LEY DEL SERVICIO CIVIL	Es una legislación que busca establecer un sistema de gestión del empleo público basado en el mérito, la igualdad de oportunidades, la transparencia, la eficiencia, la eficacia y la rendición de cuentas. Entre sus disposiciones más importantes se encuentran la implementación de procesos de selección transparentes y basados en el mérito, la regulación de la carrera y la evaluación del desempeño de los servidores públicos, así como la definición de derechos y beneficios laborales. (Elaboración propia)	Mediante el cuestionario sobre Ley del Servicio Civil se obtendrán datos, información para esta variable de estudio. Este instrumento constará de 10 reactivos que los colaboradores llenarán de forma anónima y lo más sinceramente posible.	MERITOCRACIA	MERITOCRACIA EN EL SERVICIO CIVIL	1. ¿La municipalidad sigue el proceso de selección y contratación de personal bajo esta normativa? 2. ¿Garantizan la transparencia y la imparcialidad en los procesos de selección y promoción dentro del servicio civil? 3. ¿La municipalidad encontró algún desafío en la implementación de un sistema de servicio civil basado en la meritocracia? 4. ¿Se monitorea y evalúa el desempeño de los empleados públicos en la provincia de Ica? 5. ¿La municipalidad ha implementado medidas para promover la meritocracia en el servicio civil?	Siempre A veces Nunca
			REFORMA	REFORMA DEL SERVICIO CIVIL	6. ¿La reforma de la ley se puede utilizar para despedir trabajadores? 7. ¿Aplican sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones de la ley por parte de las autoridades municipales o los empleados? 8. ¿La reforma del servicio civil genera inestabilidad laboral? 9. ¿La reforma e implementación de esta ley genera calidad de los servicios públicos en la provincia? 10. ¿Existe transparencia en la rendición de cuentas contempladas en la ley de servicio civil?	Siempre A veces Nunca

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

10. ¿Existe transparencia en la rendición de cuentas contempladas en la ley de servicio civil?

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca



CUESTIONARIO SOBRE AUTONOMÍA MUNICIPAL

ESTIMADO COLABORADOR: Saludos. El motivo de la presente es recoger datos e información objetiva para la tesis de “**LEY DEL SERVICIO CIVIL Y AUTONOMÍA MUNICIPAL EN LA PROVINCIA DE ICA AL 2024**”, este instrumento consta de 10 reactivos que deberás responder marcando alguna de las alternativas presentadas. Por favor, responde con objetividad. **ES ANÓNIMA, MUCHAS GRACIAS.**

DIMENSIÓN: NORMATIVA

Nº	ASPECTOS A ANALIZAR	OPCIONES		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	¿Existen mecanismos para garantizar la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno en el ejercicio de la autonomía normativa municipal?			
02	¿Los municipios tienen limitaciones o restricciones específicas en el ejercicio de su autonomía normativa?			
03	¿Existe la participación ciudadana en el proceso de elaboración y aprobación de normativas municipales en la provincia?			
04	¿Se realiza el control y la fiscalización del ejercicio de la autonomía normativa por parte de las autoridades competentes en la provincia de Ica?			
05	¿La municipalidad puede utilizar su autonomía normativa para promover el desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida de la población?			

DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA

N°	ASPECTOS A ANALIZAR	OPCIONES		OBSERVACIONES
		SI	NO	
06	¿Existe relación entre la autonomía administrativa y la descentralización?			
07	¿Adoptan medidas para fortalecer la autonomía administrativa en una institución pública?			
08	¿La autonomía administrativa influye en la eficiencia y la transparencia de la gestión pública?			
09	¿Se fortalece la capacidad institucional para ejercer una autonomía administrativa más sólida?			
10	¿Existen mecanismos para supervisar y asegurar que las municipalidades ejerzan su autonomía administrativa de manera responsable y eficiente?			

ANEXO 4: DATA DE RESULTADOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.									
VARIABLE X: LEY DEL SERVICIO CIVIL.									
D1: : MERITOCRACIA					D1: REFORMA				
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	3	1	3	3	2	3
1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	1	1	2	1	2	2
1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	3	2	3	2	1	3	3	2	3
3	1	3	2	3	3	3	2	1	3

3	2	3	2	2	1	3	2	3	3
2	1	1	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
1	2	1	2	2	2	1	1	1	2
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
1	2	2	2	2	1	1	2	1	2
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2
2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	1	3	2	2	3	3	3	1	3
1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	1	2	3	2	1	3	3	2	3
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
2	3	3	2	2	2	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	3	3	1	3
3	2	3	3	3	1	3	2	2	3
3	2	3	3	3	2	3	3	1	3
3	2	2	3	3	1	3	2	2	3
2	1	3	2	2	3	3	3	2	3

3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
3	1	2	3	3	1	3	2	3	3

VARIABLE Y: AUTONOMÍA MUNICIPAL.									
D2: NORMATIVA					D2: ADMINISTRATIVA.				
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10
2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1
3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	1	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1

2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	1	1	3	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	1	2	1
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
1	2	2	2	2	2	3	3	3	3
1	2	2	2	2	2	3	1	3	1
1	2	1	1	2	1	3	1	3	1
2	2	1	1	2	1	2	1	2	1
2	3	3	3	3	3	3	1	3	1
1	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	1	1	3	1	2	2	2	2
1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
1	3	2	2	3	2	3	3	3	3
2	3	1	1	3	1	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	1	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	3	1	3	1
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	1	1	3	1	2	2	2	2
1	2	1	1	2	1	3	2	3	2
2	2	1	1	2	1	2	2	2	2
1	3	3	3	3	3	3	1	3	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	1	1	3	1	2	1	2	1
2	3	3	3	3	3	2	1	2	1
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	2	3	2	3	3	3	3

1	3	3	3	3	3	2	3	2	3
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
1	3	1	1	3	1	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
1	3	2	2	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	3	3	1	3	1
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	1	2	1	2	3	2	3
3	3	2	2	3	2	3	1	3	1
3	3	1	1	3	1	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	1	3	1

ANEXO 5: INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE EL TEMA TRATADO.

INFORME TÉCNICO N°002-2024-CG/OBANT.

Resumen

El recurso humano es un insumo primordial para que las instituciones públicas puedan brindar los servicios que tienen a su cargo. La fuerza laboral del Estado representa cerca de la tercera parte del gasto total no financiero del sector público. El personal contratado, denominado servidor público, debería contar con las capacidades necesarias de acuerdo a las funciones del puesto, y así ser uno de los insumos esenciales en la cadena de valor público en la prestación de los servicios. En ese contexto, es de interés para la Contraloría General de la República analizar, a nivel país, los componentes del gasto destinado a los servidores públicos, y así identificar sus principales características respecto a la modalidad de contratación, cantidad de personal, rotación y otros aspectos; en base a la información contenida en los sistemas informáticos de personal durante el periodo 2018-2022, aunque con la limitación de que algunos de estos sistemas solo tienen información para el Gobierno Nacional y el Gobierno Regional.

Como resultado, se ha identificado una gran cantidad de modalidades para la contratación de servidores públicos -un total de 18 regímenes laborales-, cada una con su propio marco legal, con diferencias en los derechos y deberes laborales, distinciones en el tiempo de permanencia en los puestos, entre otros aspectos. Asimismo, se pudo mostrar que existe una alta tasa de rotación de los servidores del Estado peruano, lo cual podría tener un efecto negativo en la dotación de los servicios públicos.

En el presente documento, también se presentan algunas alertas y riesgos de control, en materia de contratación de personal.

Finalmente, se identificó que los sistemas de información que llevan el registro de la planilla en el sector público se encuentran desarticulados. La consulta a estos sistemas arroja resultados diferentes, lo cual dificulta la transparencia y el correcto seguimiento del

servicio civil en el Perú. Adicionalmente, el aplicativo implementado por el MEF para el registro de personal aún no incorpora a los Gobiernos Locales; recién en el 2024 se ha iniciado la incorporación de 165 municipios (MCPD Web). Esta desarticulación de los sistemas de registro de la planilla pública conlleva a que no se pueda determinar con exactitud la cantidad de servidores públicos que trabajan en el Estado peruano, afectando a la transparencia y el control del servicio civil.

Este informe técnico se realizó en el marco de las funciones de la Subgerencia del Observatorio Anticorrupción, de conformidad al Reglamento de Organización y Funciones de la CGR. Su elaboración estuvo a cargo de los profesionales Erika Quispe García, Frank Hurtado Paz, con apoyo técnico del señor Marcelo Malca Rivera, revisado y aprobado por Jeniffer Pérez Pinillos, Subgerente del Observatorio Anticorrupción.

Los regímenes generales de contratación de personal en el Estado peruano están conformados por la Carrera Administrativa, aprobada por Decreto Legislativo (en adelante D. Leg.) N° 276, publicado en 1984; el Régimen de la Actividad Privada, aprobado por D. Leg. N° 728, publicado en 1991; la Contratación Administrativa de Servicios (en adelante CAS), aprobada por D. Leg. N° 1057 y publicada en 2008; y el Régimen del Servicio Civil, aprobado por Ley N° 30057 y publicada en 2013. Este último surgió como un intento de crear un régimen de carácter general y unificado.

En el grupo de regímenes de carreras especiales, cuyos miembros representan un número significativo de servidores dentro del servicio civil peruano, se ha identificado a la Carrera Pública Magisterial (Ley N° 29944, publicada en 2012), Docentes Universitarios (Ley N° 30220, publicada en 2014, y modificada en 2022 por Ley N° 31542), Profesionales de la Salud (Ley N° 23536, publicada en 1982), Asistenciales de la Salud (Ley N° 28561, publicada en 2005), miembros de la Carrera Judicial (Ley N° 29277, publicada en 2008), Fiscales (Ley N° 30483, publicada en 2016), Diplomáticos (Ley N° 28091, publicada en 2003), Servidores Penitenciarios (Ley N° 29709, publicada en 2011), Militares (Ley N° 28359, publicada en 2004) y Policías (D. Leg. N° 1149, publicado en 2012).

Finalmente, existen otros cuatro (4) regímenes adicionales entre los que se encuentran los Gerentes Públicos (D. Leg. N° 1024, publicado en 2008), y el Personal Altamente Calificado (PAC), aprobado con Ley N° 29806, publicada en 2011. Además, los profesionales contratados por el Fondo de Apoyo Gerencial (FAG), aprobados con D. Leg. N° 25650 y publicado en 1992, o con recursos provenientes de los acuerdos de cooperación firmados entre el Estado peruano y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)¹, este último el pago es administrado directamente por cada entidad en el marco de su convenio².

TABLA N° 3 PERÚ: REGÍMENES LABORALES PARA SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN TIPO, DENOMINACIÓN Y AÑO DE CREACIÓN

Tipo de régimen					
Generales		Especiales		Otros	
Denominación	Año	Denominación	Año	Denominación	Año
1. Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276)	1984	5. Carrera Pública Magisterial (Ley 29944)	2012	15. Gerentes públicos (D. Leg. 1024)	2008
2. Actividad Privada (D. Leg. N° 728)	1991	6. Docentes Universitarios (Ley 30220, modificado por Ley 31542)	2014	16. PAC (Ley 29806)	2011
3. CAS (D. Leg. N° 1057)	2008	7. Profesionales de Salud (Ley 23536)	1982	17. FAG (D. Ley 25650)	1992
4. Servicio Civil (Ley N° 30057)	2013	8. Técnicos y Auxiliares asistenciales de Salud (Ley 28561)	2005	18. PNUD (Según el convenio firmado en la entidad)	Depende del convenio
		9. Carrera Judicial (Ley 29277)			
		10. Fiscales (Ley 30483)	2008		
		11. Diplomáticos (Ley 28091)	2016		
		12. Servidores Penitenciarios (Ley 29709)	2003		
		13. Carrera Militar (Ley 28359)	2011		
		14. Carrera Policial (D. Leg. 1149)	2004		
			2012		

Fuente: SERVIR - El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma, mayo 2012.

Elaboración: CGR - Subgerencia del Observatorio Anticorrupción.

¹ Presidencia del Consejo de Ministros (2004). Exposición Motivos y Análisis Costo Beneficio del Proyecto de Ley del Sistema de Remuneraciones del Empleo Público.

² SERVIR (2012). El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma.

A continuación, para tener un mayor escenario de las diferencias entre los marcos legales vigentes de contratación de personal, brevemente se desarrollarán, en el numeral 2.1 y 2.2, las principales características, beneficios y otros de los regímenes generales y de las carreras especiales.

2.1. Los Regímenes Generales

En el presente numeral se efectuará una breve caracterización de los regímenes generales de contratación de personal en el sector público. A la fecha, son cuatro (4) regímenes generales para la contratación de servidores públicos en el Perú:

GRÁFICO N° 2 PERÚ: REGÍMENES GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS
1. SEGÚN NORMATIVA DE CREACIÓN

Decreto Legislativo N° 276	• Carrera Administrativa
Decreto Legislativo N° 728	• Régimen de la Actividad Privada
Decreto Legislativo N° 1057	• Contratación Administrativa de Servicios (CAS)
Ley N° 30057	• Régimen del Servicio Civil

Fuente: SERVIR - El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma, mayo 2012.

Elaboración: CGR - Subgerencia del Observatorio Anticorrupción.

La Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276)

El presente régimen se encuentra regulado por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector público, mediante D. Leg. N° 276, publicado el 6 de marzo de 1984. Este se caracteriza por ser “un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza 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”³.

Dentro de la Carrera Administrativa se cuenta con tres (3) grupos ocupacionales, en donde cada uno cuenta con homogeneidad remunerativa. La remuneración de los servidores que forman parte de la Carrera Administrativa está compuesta por un salario básico, además de bonificaciones, y beneficios. Dado que este régimen busca promover una carrera dentro del servicio público, establece mecanismos normativos de promoción y ascenso mediante concursos de méritos y cuotas anuales de ascensos por cada nivel y grupo ocupacional.

El salario básico del servidor que forma parte de la Carrera Administrativa depende del nivel de carrera o del cargo de funcionario que el servidor pueda estar ocupando, se regula en función a la Unidad Remunerativa Pública (URP) y de los aguinaldos establecidos en la Ley de Presupuesto de cada año. Adicionalmente, las bonificaciones que este servidor puede recibir están en función de la antigüedad en el servicio, a las cargas familiares, y a los cargos de responsabilidad directiva. Asimismo, dentro de los beneficios de este régimen se encuentran las asignaciones por cumplir 25 y 30 años en servicio, los aguinaldos y la compensación por tiempo de servicio.

Sin embargo, tal como señala SERVIR “Existe una serie de problemas producto de la incompatibilidad de normas, que vienen siendo aplicadas de forma diferenciada entre las entidades de la administración pública y los tribunales administrativos. Esta incompatibilidad dentro del marco legal se ha reflejado en una elevada dispersión del promedio de ingresos de los servidores públicos, producto de la ausencia de un sistema único de remuneraciones, la creación de una serie de bonificaciones por sector o entidad y por el CAFAE”⁴. Otra premisa importante señalada por SERVIR es que “el sistema de remuneraciones se ha visto desbordado por la proliferación de un gran número de beneficios y bonificaciones, así como distintos criterios de pago utilizados por las

³ SERVIR - El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma, mayo 2012.

⁴ *Ibidem*.

entidades públicas. Muchos de estos beneficios y bonificaciones son conceptos no remunerativos que no tienen naturaleza remunerativa, pensionaria, ni sirven de base de cálculo para cualquier otro beneficio o asignación”⁵.

Respecto a la desvinculación laboral, la norma de este régimen reconoce el derecho a la estabilidad laboral de los servidores de carrera, motivo por el cual ningún servidor puede ser cesado ni destituido por causas ajenas a las previstas en la Ley y sin previo proceso administrativo disciplinario. La carrera administrativa concluye solo por fallecimiento, renuncia, cese definitivo o destitución.

El Régimen Laboral de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728)

El presente régimen se rige por la Ley de Fomento del Empleo, aprobada por D. Leg. N° 728, publicado el 12 de noviembre de 1991. Al respecto, SERVIR señala que para la creación de este régimen “se relativizó la estabilidad laboral absoluta, otorgándose la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos”⁶. Las entidades públicas que adoptaron este nuevo régimen establecieron sus propias escalas salariales e incorporaron a personal calificado en puestos de responsabilidad, sin la necesidad de escalar peldaño a peldaño en una carrera por niveles. Es así que, comparado con la Carrera Administrativa, este régimen permite una mayor flexibilidad en la contratación, asignación de tareas y remuneraciones, aplicación de sanciones y despidos.

Respecto a la promoción y ascensos dentro de este régimen, se debe tener en cuenta que mediante esta modalidad de contratación no se busca generar un sistema de puestos. Es por ello que, no existe un mecanismo legal de ascensos para el personal que ya se encuentra laborando. Sin embargo, algunas entidades públicas han establecido mecanismos internos de niveles y ascensos para los servidores que han contratado bajo este régimen. De igual

⁵ *Ibidem.*

⁶ *Ibidem.*

modo, la ley no establece ningún mecanismo de evaluación, dejando a criterio del empleador las formas de evaluación que considere pertinentes.

La remuneración dentro del Régimen Laboral de la Actividad Privada está constituida por el integro de lo que el servidor público percibe por su labor. Adicionalmente, los beneficios contemplados dentro de este régimen son: gratificaciones por fiestas patrias y navidad –los cuales sumados a las remuneraciones hacen que en total perciba 14 remuneraciones en el año–, escolaridad, compensación por tiempo de servicio, vacaciones anuales (30 días), seguro social, pago de pensiones, y compensación por despido arbitrario.

La Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D. Leg. N° 1057)

Este régimen se encuentra normado por el D. Leg. N° 1057, publicado el 28 de junio del 2008, y según su marco de creación constituía una modalidad laboral temporal especial, propia del Estado. La modalidad de CAS fue propuesta como reemplazo de la modalidad de contratación de Servicios No Personales (SNP), que venía existiendo desde la década de 1990 como respuesta a las restricciones impuestas para la contratación de personal nuevo.

La contratación mediante este régimen es diversa y no ofrece estabilidad, pues estuvo pensada inicialmente para requerimientos de personal temporal. De igual forma, el tiempo promedio de permanencia de un servidor público contratado por CAS es corto. Estos hechos van de la mano con la ausencia de una carrera y un sistema de ascensos dentro de este régimen. El final del vínculo laboral CAS se puede producir por el vencimiento del contrato, y la no renovación, pues inicialmente todos los contratos eran temporales.

Sin embargo, cabe destacar que, en el año 2021 se aprobó la Ley N° 31131, que “Establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público”. Con dicha norma se establece que los contratos CAS dejan de ser temporales, para convertirse en contratos a plazo indeterminado. Con esta medida los servidores

públicos contratados bajo esta modalidad pasaron a adquirir contratos indeterminados, en reemplazo de los contratos temporales y renovables, adquiriendo una mayor estabilidad laboral, pero dentro de un régimen que no se encuentra diseñado para este tipo de contratos y sin oportunidades de entrar en una carrera a mediano y largo plazo.

Respecto a la remuneración, al igual que en régimen de la actividad privada, esta se encuentra compuesta por el íntegro que el servidor recibe por su labor. Las remuneraciones CAS se establecen por cada contratación convocada y no hay una escala salarial. Los servidores en este régimen reciben también un aguinaldo por fiestas patrias y navidad, establecida en la Ley de Presupuesto de cada año; sin embargo, este es mucho menor al de una remuneración mensual.

Dentro de los otros beneficios adicionales de los servidores CAS se encuentran: vacaciones por 30 días, afiliación a ESSALUD, afiliación a un régimen pensionario, licencias con goce de haber por maternidad o paternidad, entre otras. Los servidores de este régimen no poseen Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

El régimen del servicio civil (Ley N° 30057)

El presente régimen surgió como una respuesta del Estado peruano frente a la diversidad de modalidades de contratación en el sector público, buscando así un ordenamiento que fomente la equidad en los derechos y deberes de los servidores públicos. Este fue publicado el 4 de julio de 2013 mediante Ley N° 30057. En un inicio se planteó que todos los servidores contratados bajo el régimen CAS deberían pasar al Servicio Civil, para luego hacer el mismo ejercicio progresivo con los servidores contratados por la Carrera Administrativa y por el régimen de actividad privada.

Este nuevo régimen se presenta como una carrera dentro del servicio público. El acceso y la progresión o ascenso dentro de la carrera se producen por concurso público de méritos. De igual modo, la permanencia en el servicio civil se da mediante el acceso a

capacitaciones y a la toma de evaluaciones de desempeño. Se busca que el vínculo y ascenso dentro del servicio civil responden a los principios de mérito, idoneidad e igualdad de oportunidades.

La carrera administrativa propone una progresión vertical y transversal. A diferencia de la Carrera Administrativa, un servidor público puede progresar tanto al interior de la entidad pública como entre entidades de los tres niveles de gobierno. Este régimen plantea una mayor relación interinstitucional entre las entidades del Estado para los recursos humanos. Asimismo, introduce una perspectiva técnica de recursos humanos, dando una mayor importancia al servidor público dentro de la generación de bienes y servicios para los ciudadanos.

Respecto a la remuneración y compensaciones económicas, esta modalidad de contratación plantea una propuesta bastante similar al de la actividad privada. El régimen del servicio civil plantea dos gratificaciones, con el monto de un sueldo mensual; es decir, 14 remuneraciones en total, así como una remuneración anual por compensación de tiempo de servicios (CTS). Sin embargo, al plantearse una carrera, se han establecido criterios de cálculo para las percepciones económicas, entendiéndose que cada ascenso en la carrera significa una mejora salarial.

A continuación, se muestra un comparativo entre los beneficios laborales de los regímenes generales para servidores públicos en el Perú.

TABLA N° 4 PERÚ: BENEFICIOS LABORALES PARA SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN RÉGIMEN LABORAL

Dimensiones	Carrera Administrativa (D. Leg. 276)	Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728)	Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D. Leg. 1057)	Régimen del servicio civil (Ley 30057)
Carrera Pública	<ul style="list-style-type: none"> Plantea una carrera dentro del servicio, con posibilidad de ascensos y promoción. 	<ul style="list-style-type: none"> No ofrece una carrera, ni plantea ascensos a nivel general. Algunas entidades han desarrollado mecanismos internos de promoción y ascenso. 	<ul style="list-style-type: none"> No ofrece una carrera, no existen ascensos. 	<ul style="list-style-type: none"> Plantea una carrera dentro del servicio, con posibilidad de ascensos, promoción, y progresión transversal.
Estabilidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Contratos indeterminados, promueve la estabilidad laboral. La desvinculación solo se da solo por unos pocos motivos expresados en la norma. 	<ul style="list-style-type: none"> Contratos indeterminados, que incluye un periodo de prueba para ratificar la contratación del servidor. Desvinculación incluye la figura de indemnización por despido arbitrario. 	<ul style="list-style-type: none"> Inició con contratos temporales, en donde el vínculo laboral podría terminar por la no renovación contractual. Actualmente se cuenta con contratos indeterminados, salvo el personal contratado después de marzo del 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> Contratos que establecen que el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente.
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> Conformada por un haber básico, más bonificaciones personales, más beneficios como asignaciones, aguinaldos y CTS. 	<ul style="list-style-type: none"> Conformada por el íntegro que el servidor recibe por su labor. 	<ul style="list-style-type: none"> Conformada por el íntegro que el servidor recibe por su labor. 	<ul style="list-style-type: none"> Conformada por el íntegro que el servidor recibe por su labor.
Bonificaciones, gratificaciones, aguinaldo y CTS	<ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones personales corresponde a la antigüedad en el servicio, por carga familiar, asignaciones por cumplir 25 y 30 años de servicio, 2 aguinaldos anuales y CTS. También reciben aguinaldo. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 gratificaciones anuales, equivalentes a una remuneración mensual, y CTS. 	<ul style="list-style-type: none"> 2 aguinaldos anuales, mucho menores a una remuneración mensual. No cuenta con CTS 	<ul style="list-style-type: none"> 2 gratificaciones anuales, equivalentes a una remuneración mensual, y CTS.

Escala salarial	<ul style="list-style-type: none">• Basada en la URP (Unidad Remunerativa Pública)	<ul style="list-style-type: none">• Definida por cada entidad.	<ul style="list-style-type: none">• Definida por cada entidad.	<ul style="list-style-type: none">• Basada en criterios generales para el cálculo del monto.
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none">• Vacaciones de 30 días	<ul style="list-style-type: none">• Vacaciones de 30 días	<ul style="list-style-type: none">• Vacaciones de 30 días	<ul style="list-style-type: none">• Vacaciones de 30 días

Dimensiones	Carrera Administrativa (D. Leg. 276)	Régimen de la Actividad Privada (D. Leg. 728)	Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D. Leg. 1057)	Régimen del servicio civil (Ley 30057)
Seguro social y pensiones	<ul style="list-style-type: none"> Seguro Social y afiliación a régimen pensionario. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguro Social y afiliación a régimen pensionario. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguro Social y afiliación a régimen pensionario. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguro Social y afiliación a régimen pensionario.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> La norma establece que la evaluación de desempeño laboral es un proceso obligatorio que se debe realizar en forma permanente y se califica en forma periódica de acuerdo con los criterios y puntajes que se establezcan. La evaluación sirve para el ascenso dentro de la carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> No tiene un mecanismo de evaluación definido, Este depende del empleador y no es usado para ningún tipo de ascenso. 	<ul style="list-style-type: none"> No tiene un mecanismo de evaluación definido, Este depende del empleador y no es usado para ningún tipo de ascenso. 	<ul style="list-style-type: none"> Se plantea la existencia de evaluaciones y concursos públicos internos. La evaluación sirve para el ascenso dentro de la carrera.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Establece la responsabilidad de las entidades en capacitar al personal. La capacitación es requisito para acceder a la promoción y ascenso. 	<ul style="list-style-type: none"> Se plantea las capacitaciones solo como un medio de actualización de conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> Se plantea las capacitaciones solo como un medio de actualización de conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> Establece la responsabilidad de las entidades en capacitar al personal. La capacitación es requisito para acceder a la promoción y ascenso.

Fuente: Decreto Legislativo N° 276 y modificatorias, Decreto Legislativo N° 728 y modificatorias, Decreto Legislativo N° 1057 y modificatorias, Ley 30057 y modificatorias.

Elaboración: CGR - Subgerencia del Observatorio Anticorrupción.

2.2. Los regímenes especiales

La mayoría de regímenes especiales dentro del servicio civil peruano responden a normas específicas de los sectores en los que los servidores se encuentran; es decir, “a la circunstancia de trabajo que se encuentra fuera de los regímenes generales, por la naturaleza de las actividades o la condición del trabajador”⁷. Dentro del sector público en el Perú, al año 2023 se han identificado diez (10) regímenes especiales, los cuales se encuentran en los sectores de salud, educación, interior, defensa, justicia y relaciones internacionales. La mayoría de estos propone una carrera dentro de su respectivo sector, y cada uno cuenta con sus propios beneficios laborales. Los regímenes especiales vigentes en el Perú son los siguientes:

GRÁFICO N° 3 PERÚ: REGÍMENES ESPECIALES PARA LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS 2. SEGÚN NORMATIVA DE CREACIÓN

Ley N° 29944	• Carrera Pública Magisterial
Ley N° 30220	• Régimen de los docentes universitarios
Ley N° 23536	• Régimen de los profesionales de la salud
Ley N° 28561	• Régimen de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud
Ley N° 29277	• Carrera Judicial
Ley N° 30483	• Carrera de los Fiscales
Ley N° 28091	• Carrera Diplomática
Ley N° 29709	• Carrera del Servidor Penitenciario
Ley N° 28359	• Carrera Militar
D. Leg. N° 1149	• Carrera Policial

Fuente: SERVIR - El Servicio Civil Peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma, mayo 2012.

Elaboración: CGR - Subgerencia del Observatorio Anticorrupción.

La Carrera Pública Magisterial

El régimen establece la relación laboral entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva, carrera pública magisterial y del profesorado. Este se encuentra regulado por la Ley N° 29944 de Reforma

⁷ Quiñones, S., & Sánchez, C. (2009). Igualdad ante la ley y regímenes laborales especiales. Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijley, 2009.

Magisterial, publicada el 25 de noviembre de 2012, en la que se establece una Carrera Pública Magisterial estructurada en ocho (8) escalas magisteriales y cuatro (4) áreas de desempeño laboral.

Cada una de las escalas magisteriales representa un incremento en el salario, y para ascender entre estas se requiere de un tiempo mínimo de permanencia en la escala

anterior, además de superar una evaluación. La evaluación es un pilar fundamental dentro de este régimen, pues se plantean hasta cuatro (4) tipos de evaluaciones diferentes dentro del mismo: para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial, del desempeño docente, para el ascenso, y para acceder a cargos en las áreas de desempeño laboral.

El acceso a la carrera es mediante un concurso público, a través del cual se logra el nombramiento en la primera escala magisterial. Los profesores que forman parte de este régimen tienen acceso a asignaciones e incentivos, vacaciones, afiliación a un régimen pensionario, seguro social, treinta (30) días de vacaciones anuales, compensación por tiempo de servicios, y subsidio por luto o sepelio.

Docentes Universitarios

El régimen laboral de los docentes universitarios de las universidades estatales peruanas se encuentra regulado por la Ley N° 30220, Ley Universitaria, publicada el 9 de julio de 2014. Esta norma menciona que los docentes universitarios pueden ser ordinarios, extraordinarios, o contratados; en donde los docentes ordinarios forman parte de una carrera docente.

El ingreso a la carrera docente se produce mediante concurso público de méritos y se ingresa al nivel más bajo. Los niveles dentro de esta carrera son los de auxiliar, asociado y principal; y el ascenso dentro de los mismos se da mediante un proceso de promoción en el que los requisitos exigidos son propuestos por cada universidad. Asimismo, cada docente ordinario es evaluado en cada periodo de tres (3) años para los auxiliares, cinco (5) años para los asociados y siete (7) años para los principales; con el objetivo de ratificarlos, promoverlos o separarlos de la carrera.

Las remuneraciones de los docentes universitarios, según lo establece la norma, se homologa con las correspondientes a los magistrados judiciales. Adicionalmente, los docentes universitarios tienen derecho a recibir remuneraciones complementarias, vacaciones de 60 días, un año sabático

con fines de investigación cada siete (7) años, y de los derechos y beneficios previsionales de todo régimen laboral general.

Profesionales de la Salud

El régimen que rige para los profesionales de la salud que prestan servicios asistenciales en el mismo sector, se encuentra regulado por la Ley N° 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, publicado el 27 de diciembre de 1982. Este régimen propone una carrera pública para los profesionales de la salud, en la cual se busca la incorporación de personal idóneo, garantizando la estabilidad laboral, y brindando oportunidades de desarrollo, así como de progresión dentro de este régimen.

El ingreso y ascenso a la Carrera para los Profesionales de la Salud considera cuatro (4) factores: formación profesional, tiempo de servicios, calificación profesional y evaluación. Los niveles propuestos dentro de la presente carrera son nueve (9), y cada uno representa un incremento en la remuneración recibida por el personal de salud. Los valores de la remuneración se calculan sobre la base del sueldo mínimo vital. Adicionalmente, el personal profesional de salud recibe remuneraciones complementarias por concepto de guardias nocturnas, diurnas, y realizadas en domingos y feriados.

Es importante resaltar también, que el personal profesional de la salud bajo este régimen tiene acceso a seguro social, a ser parte de un régimen pensionario, vacaciones, y a las gratificaciones que se establezcan en los reglamentos de la presente norma. Según el reglamento que rige a esta carrera especial, las actividades de los profesionales de la salud se estructuran conforme a lo establecido en el régimen de la Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276). Sin embargo, si la entidad lo dispone el personal puede ser contratado bajo los regímenes de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728) o CAS (D. Leg. N° 1057), en esos casos, ya no les aplica el régimen especial para los profesionales de la salud, poniendo en condiciones diferentes a un grupo de servidores respecto a aquellos que se encuentran en la carrera especial.

Técnicos y auxiliares asistenciales de la salud

El presente régimen es regulado por la Ley N° 28561, que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, que fue publicada el 29 de junio de 2005. Mediante este régimen

se busca regular el ejercicio de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de Salud, en todas las dependencias del sector público, así como en el sector privado, en lo que no sea contrario o incompatible con el régimen laboral de la actividad privada.

Según el reglamento de esta normativa, las actividades de los técnicos y auxiliares se estructuran conforme a lo establecido en el régimen de la Carrera Administrativa (D. Leg. N° 276), sin embargo, si la entidad lo dispone el personal puede ser contratado bajo los regímenes de la Actividad Privada (D. Leg. N° 728) o CAS (D. Leg. N° 1057), poniendo en condiciones distintas a estos servidores respecto a la carrera especial de técnicos y auxiliares asistenciales de la salud.

Carrera Judicial

La carrera judicial se encuentra regulado por la Ley N° 29277, la cual fue publicado el 7 de noviembre de 2008. Esta carrera regula el ingreso, permanencia, ascenso y terminación en el cargo de juez; dentro de los cuatro (4) niveles establecidos: Jueces de Paz Letrados, Jueces Especializados o Mixtos, Jueces Superiores, y Jueces Supremos. La norma establece que el acceso a cualquiera de los niveles es abierto; sin embargo, para el caso del segundo y tercer nivel se reserva el 30% de las vacantes disponibles para los jueces que forman parte de la carrera; además, del cumplimiento de los requisitos establecidos para cada nivel. Todo ingreso y ascenso a la carrera judicial se produce mediante un proceso de selección y formación.

La carrera judicial se establece como un régimen diferenciado de los regímenes generales de empleo debido a la naturaleza especial de las funciones jurisdiccionales y atribuciones estipuladas en la Constitución. Los miembros de este tienen derecho a una remuneración que responde a una escala fijada por la institución, al acceso al seguro social, y a la jubilación. La norma establece que la retribución, derechos y beneficios que perciben los jueces no pueden ser disminuidos ni dejados sin efecto.

La evaluación y la capacitación son pilares importantes dentro de este régimen. La evaluación forma parte del acceso a la carrera, en cualquiera de sus niveles, y del ascenso dentro de la misma. De igual modo, se establece que cada candidato seleccionado para el ingreso a la carrera debe pasar por una habilitación y una inducción; así como capacitación permanente, para todos los niveles mediante programas de actualización obligatoria, especialización y perfeccionamiento. Adicionalmente, la capacitación es obligatoria para lograr el ascenso en este régimen especial.

Fiscales

La Carrera Fiscal es regulado por la Ley N° 30483, publicado el 5 de julio de 2016, regula el ingreso, ascenso, permanencia y terminación en el cargo del fiscal, así como los derechos y obligaciones propios de la función. Dentro de esta se establecen cuatro (4) niveles: fiscales adjuntos provinciales, fiscales provinciales o adjuntos superiores, fiscales superiores o adjuntos supremos, y fiscales supremos. El ingreso y ascenso dentro de este régimen se produce por concurso público, el cual incluye una evaluación de conocimientos y el cumplimiento de los demás requisitos establecidos para cada nivel.

Los beneficios laborales en la presente carrera son iguales a los de la carrera judicial, haciendo constar de forma explícita que son un régimen diferenciado de los demás regímenes generales, debido a la naturaleza especial de la función y a las atribuciones estipuladas en la Constitución. De igual modo cuentan con un periodo de habilitación e inducción al momento de ingresar a la carrera, y de capacitaciones permanentes para todos los niveles, a través de programas de actualización obligatoria, especialización y perfeccionamiento. La capacitación es obligatoria para lograr el ascenso en la carrera.

Diplomáticos

Este régimen es regulado por la Ley N° 28091, del Servicio Diplomático de la República, publicada el 19 de octubre de 2003. En dicha norma se establece que el servicio diplomático es una carrera pública integrada por profesionales especialmente formados en la disciplina de las relaciones internacionales, capacitados para ejercer la representación diplomática y consular, así como promover y cautelar los intereses nacionales en el ámbito internacional. Dentro de la presente carrera se han establecido siete (7) niveles, los cuales son: Tercer Secretario, Segundo Secretario, Primer Secretario, Consejero, Ministro Consejero, Ministro y Embajador.

El ingreso al servicio diplomático es solo para los peruanos de nacimiento egresados de la Academia Diplomática del Perú con el título que concede esta institución a nombre de la Nación; y se da al nivel más bajo dentro de la carrera. El ascenso dentro de la carrera depende de los años de servicio, del cumplimiento de un plazo dentro de la categoría, de la experiencia obtenida, de la aprobación de cursos superiores, y de la aprobación de evaluaciones y exámenes de suficiencia.

Este régimen posee su propia escala remunerativa y su propio sistema previsional. Respecto a las bonificaciones y gratificaciones, se establece que estos deben de ser conforme a lo establecido en el régimen de la carrera pública. Asimismo, los servidores pueden tener acceso a asignaciones por servicio exterior, de acuerdo a los índices de costo de vida de la sede donde laboran y su categoría.

Servidores Penitenciarios

El presente régimen es regulado por la Ley N° 29709, de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, publicada el 17 de junio de 2011. Esta carrera representa el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan el ingreso, permanencia, desarrollo y cese del servidor penitenciario de acuerdo con el escalafón correspondiente; y busca promover un sistema penitenciario profesional, jerárquico, eficiente, eficaz, unitario, igualitario y desconcentrado, con particular énfasis en el mérito como medio de ascenso y promoción.

Dentro de la presente carrera se plantean tres (3) grupos ocupacionales: directivo superior, superior y técnico. De igual modo, cada grupo ocupacional cuenta con niveles; para el nivel superior se cuenta con cinco (5) niveles ascendentes y para el nivel técnico con tres (3). El ingreso a la carrera se produce mediante un concurso público de méritos, el cual incluye una evaluación para el ingreso. Este ingreso se da al nivel más bajo de la carrera. Adicionalmente, se cuenta con evaluaciones de desempeño laboral y evaluaciones para el ascenso.

La norma que regula este régimen establece que además de la remuneración, de acuerdo al nivel de la carrera, el servidor penitenciario puede recibir una serie de asignaciones propias de su función. Asimismo, este servidor tiene derecho a una bonificación por escolaridad, dos aguinaldos al año equivalentes a una remuneración mensual, asignación por tiempo de servicios, compensación por tiempo de servicios, y subsidio de sepelio y luto.

Carrera Militar

El régimen de la carrera militar busca establecer los derechos y obligaciones de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, y dispone los criterios rectores de situación militar, clasificación, categoría, grado y empleo. Este se encuentra regulado por la Ley N° 28359, de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas, publicada el 13 de octubre de 2004.

En dicha norma se plantea una carrera militar con tres (3) categorías: Oficiales Subalternos, Oficiales Superiores, y Oficiales Generales y Almirantes. Dichas categorías son válidas para el Ejército, la Marina de Guerra, y la Fuerza Aérea. Cabe resaltar que dentro de cada institución armada existen grados militares, para los cuales se presentan equivalencias con las categorías dentro de la norma que regula la presente carrera. El ascenso dentro de la carrera militar requiere de un tiempo mínimo en cada grado militar, y del cumplimiento de requisitos de conducta y evaluación estipulados en la respectiva norma.

Carrera Policial

La carrera policial se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y de la situación del personal de la Policía Nacional del Perú (PNP), publicado el 18 de diciembre de 2016. Este se presenta como una carrera basada en principios, normas, procesos y condiciones que permiten al personal de la Policía Nacional del Perú acceder a cada grado, ocupar cargos, obtener grados académicos y títulos correspondientes, además de reconocimientos.

La carrera policial plantea niveles determinados por categorías jerarquías y grados. Los oficiales de armas, por ejemplo, cuentan con tres (3) jerarquías y ocho (8) grados. La carrera se inicia desde el grado más bajo, para posteriormente ir ascendiendo en la carrera considerando conocimientos, habilidades, aptitudes, tiempo de servicio y una evaluación. Este ascenso se realiza, en la mayoría de casos, por concurso.

2.3. La Reforma del Servicio Civil

Los diversos cambios en la normativa referida a la contratación de los servidores públicos, han conllevado a la generación de una gran cantidad de regímenes laborales. En el año 2008, el Estado peruano mostró su intención por reformar este marco legal, a través de la generación de una reforma del Servicio Civil, por ello se creó la Autoridad Nacional del servicio civil (SERVIR), mediante Decreto Legislativo N° 1023.

Cabe mencionar que, para ese momento se tenía el registro de aproximadamente “500 normas sobre el servicio civil, más de 102 escalas remunerativas en 82 entidades del Poder Ejecutivo, más de 400

reglas diferentes que regulan el pago a los servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos”⁸.

Durante los primeros años de SERVIR, se creó y se buscó consolidar el cuerpo de Gerentes Públicos, adicionalmente se buscó sentar las bases para una futura reforma que incluya cambios en la asignación presupuestal, escala remunerativa, regímenes laborales, entre otros. Se ha señalado, por ejemplo, que “los primeros cuatros (4) años de existencia de SERVIR giraron en torno al despliegue de acciones para posicionarse como ente rector del sistema administrativo frente a las oficinas de recursos humanos de los tres niveles de gobierno, desarrollar la experiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos e intentar dar unos primeros pasos en materia de capacitación”⁹.

La reforma en mención tuvo otro hito importante con la aprobación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el año 2013. Dicha norma creó un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en el Estado, generándose así un intento concreto por unificar la variedad de regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el sector público. En adición a ello, durante el año 2014 se establecieron los procedimientos para el paso progresivo de los servidores públicos a este régimen, por entidad.

Sin embargo, con el pasar de los años, estos intentos de reforma dentro del servicio civil no han podido concretarse aún, ni difundirse dentro del sector público. Lamentablemente, tras varios años desde la creación de SERVIR y de la aprobación de la Ley del Servicio Civil, se observa una muy reducida presencia de dicho régimen en la contratación de nuevos servidores públicos, así como una baja implementación de la normativa en las diferentes entidades públicas.

Debido al avance limitado en el tránsito de servidores al régimen del servicio civil, posteriormente en el año 2021, SERVIR aprobó el Decreto Supremo N° 009-2021-PCM, el cual cambia la estrategia de implementación para el tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil. Dicha estrategia ha sido denominada, por el mismo SERVIR, como un “destrabe de la reforma del servicio civil”¹⁰, pero dicha institución no explica cuáles son esas “trabas”, dado que se advierte que no se menciona en el contenido del dispositivo, ni se ha ubicado documento técnico en donde

⁸ Su C. (2015). La implementación de la reforma del servicio civil en el Perú: avances, retos y agenda pendiente. En XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú.

⁹ Torres, V. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Politai*, 9(17), 147-175.

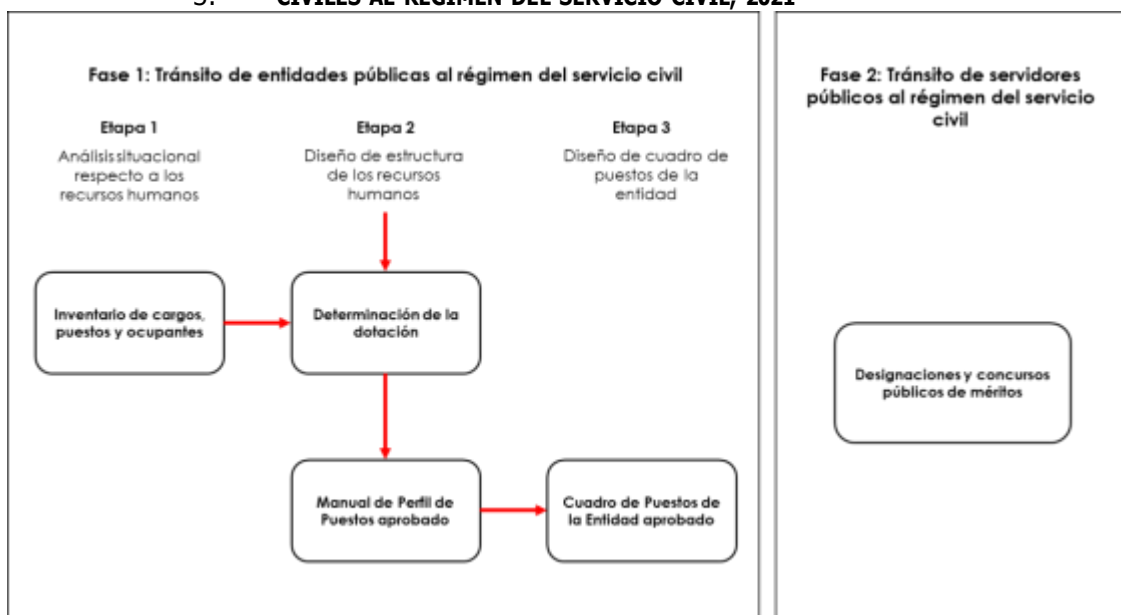
¹⁰ Servir (2021). Un nuevo impulso a la reforma del Servicio Civil. Recuperado el 04 de diciembre de 2023: <https://www.servir.gob.pe/boletin-gestionar-h-n04/un-nuevo-impulso-a-la-reforma-del-serviciocivil/#:~:text=Hoy%20las%20entidades%20podr%C3%A1n%20transitar.tr%C3%A1nsito%20de%20los%20servidores%20civiles>.

se describan las trabas enfrentadas desde el año 2013. Mediante esta nueva estrategia, Servir, se propone realizar el tránsito a la ley del servicio civil en un periodo de siete (7) meses, por entidad, aunque en la información del AIRHSP solo se identifican pocos servidores en el marco de ese régimen.

En la nueva estrategia de tránsito a la Ley del servicio civil contempla dos (2) fases: el tránsito de las entidades y el tránsito de los servidores públicos. A su vez, la fase 1 contiene 3 etapas; la primera de ellas comprende el análisis situacional respecto a los recursos humanos, en donde se realiza un inventario de cargos y puestos ocupantes. La segunda etapa es el diseño de la estructura de recursos humanos, en esta se determina la dotación de personal de la entidad y se aprueba el manual de puestos de la misma. Finalmente, la tercera etapa es el diseño de cuadro de puestos de la entidad.

Posterior a estas tres (3) etapas se debe dar inicio a la Fase 2, en la cual se producen las designaciones y concursos públicos de méritos. En esta fase, las entidades que superaron la fase I, realizarán progresivamente convocatorias de personal para las plazas respectivas. El ingreso al servicio civil para los servidores es por concurso público y voluntario. En el gráfico siguiente se muestra brevemente, el Estado a noviembre de 2023 de la implementación del tránsito de los servidores civiles.

**GRÁFICO N° 4 PERÚ: ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN PARA EL TRÁNSITO DE LOS SERVIDORES
3. CIVILES AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, 2021**



Fuente: SERVIR - Boletín Gestiona RH N° 04: Un nuevo impulso a la reforma del Servicio Civil, 2021.

Como se ha observado previamente, el nuevo marco legal de la Ley del servicio Civil, aprobado en el año 2021, busca agilizar; no obstante, por información del mismo Servir a octubre de 2023, son

475 entidades que se encuentran en la Fase 1 y solo 22 entidades en la Fase 2, pese a que al menos en los tres (3) niveles de gobierno son más de 2000 entidades.

3. Caracterización del servicio civil en el Perú

3.1. Gasto en Planilla del Sector Público

Tal como se ha mencionado en la primera sección del presente documento, el recurso humano es uno de los componentes fundamentales dentro del sector público; lo cual se ve reflejado en el gasto que va destinado a este concepto. Es por ello que, como una primera aproximación a la determinación de las principales características de los servidores civiles en el Estado peruano, resulta esencial examinar el monto que se ha gastado por concepto del pago de sus remuneraciones.

El sector público peruano está compuesto por entidades públicas, empresas públicas, Entidades de Tratamiento Empresarial (ETE) y Organismos Públicos Descentralizados (OPD); todas ellas tienen en común la función de administrar recursos públicos. En ese sentido, todas estas instituciones tienen gastos en personal, los cuales son cubiertos con recursos públicos ya sea producto de las transferencias de la cuenta central o con ingresos generados en las mismas entidades.

Cabe precisar que, los trabajadores de las empresas públicas, ETE y OPD no son considerados servidores públicos. Al respecto, la Constitución Política del Perú establece, en su artículo N° 40, que “(...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta”. Asimismo, dicho artículo menciona que el trato legal a los trabajadores en las empresas públicas es el mismo que el de las empresas privadas, pues dispone que “(...) La actividad empresarial, pública o no pública, recibe el mismo tratamiento legal”. Debido a esta última premisa, las empresas públicas no pueden contratar a personal con los regímenes legales exclusivos para las entidades públicas.

Es importante resaltar que, el registro de todos estos gastos en personal se encuentra disperso en diferentes sistemas informativos, los cuales tienen diferentes formatos y datos registrados. Para el caso de las entidades públicas, dicha información se encuentra en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), mientras que lo referido a costos, permanencia, niveles de cargo, entre otros, se encuentra en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de

Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), aunque este último sistema solo se ha implementado para entidades del Gobierno Nacional y del Gobierno Regional¹¹. Respecto a las ETE y OPD, si bien la información de remuneraciones lo registran en el SIAF, aunque en un módulo diferente que las entidades públicas, este solo se puede visualizar mediante plataformas de datos abiertos, por lo tanto, no se cuenta a un nivel detallado. Por otro lado, para el caso de las empresas públicas, se ha identificado la ejecución presupuestal en los Informes de Gestión, publicados en la página web del Fondo Nacional del Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

Teniendo en cuenta las fuentes de información previamente señaladas, se ha identificado que entre el 2018 y el 2022 todas estas instituciones destinaron, de forma acumulada, S/ 342 983 millones para el pago de remuneraciones, comprende toda modalidad de contratación y el CAS. Asimismo, se observa un crecimiento anual constante, es así que de los S/ 60 727 millones gastados en el 2018, pasó a representar S/ 74 923 millones en el 2022. Este incremento de gasto significó un aumento proporcional de más de 23% para estos 5 años. El detalle del gasto en planilla de las Empresas Públicas, ETE y OPD se encuentra en el Apéndice N° 2.

TABLA N° 5 GASTO EN PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO, 2018-2022
(Millones de soles y porcentaje)

Sector público	Gasto por año					Periodo 2018-2022	% del total
	2018	2019	2020	2021	2022		
Gobierno General	S/ 52,411	S/ 55,318	S/ 61,685	S/ 64,419	S/ 67,466	S/ 301,300	88%
Gobierno Nacional	S/ 29,320	S/ 30,650	S/ 33,226	S/ 34,252	S/ 35,516	S/ 162,963	48%
Gobierno Regional	S/ 18,840	S/ 20,455	S/ 23,663	S/ 25,314	S/ 26,601	S/ 114,872	33%
Gobierno Local	S/ 4,251	S/ 4,213	S/ 4,797	S/ 4,854	S/ 5,349	S/ 23,464	7%
FONAFE	S/ 7,662	S/ 8,259	S/ 7,824	S/ 7,965	S/ 6,803	S/ 38,513	11%
Corporación FONAFE	S/ 1,978	S/ 2,023	S/ 1,957	S/ 1,984	S/ 2,168	S/ 10,111	3%
ESSALUD	S/ 5,684	S/ 6,236	S/ 5,867	S/ 5,981	S/ 4,635	S/ 28,402	8%
Otras	S/ 654	S/ 609	S/ 629	S/ 625	S/ 654	S/ 3,171	1%
ETE	S/ 474	S/ 429	S/ 441	S/ 448	S/ 472	S/ 2,264	1%
OPD	S/ 180	S/ 180	S/ 187	S/ 177	S/ 183	S/ 907	0.3%
TOTAL	S/ 60,727	S/ 64,186	S/ 70,138	S/ 73,010	S/ 74,923	S/ 342,983	100%

Fuente: MEF - Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), julio de 2023. FONAFE - Reportes de gestión 2018-2022, noviembre de 2023. PCM - Plataforma Nacional de Datos Abiertos, RENAMU, noviembre de 2023.

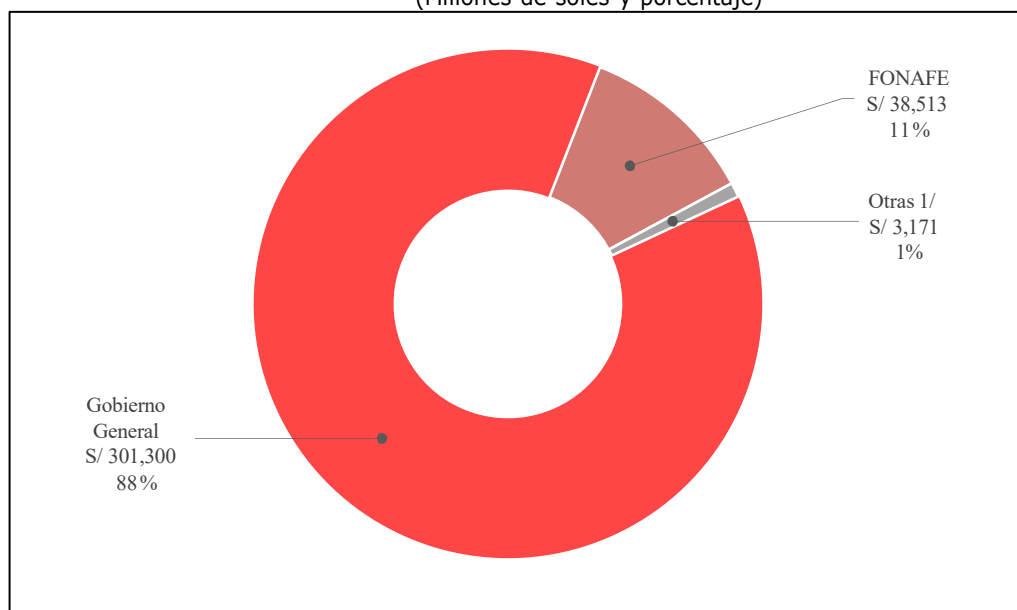
Elaboración: CGR - Subgerencia del Observatorio Anticorrupción.

Asimismo, la mayor proporción del gasto en remuneraciones lo efectuaron las entidades públicas (S/ 301 300 millones) del Gobierno General, representando un 88% del monto total en el sector

¹¹ Según comunicados del MEF en el 2023, se ha considerado ir incorporando a un grupo de municipalidades para que se implemente el AIRHSP, aunque será progresivo, pero aún no comprende al total de ellas.

público, lo cual responde a que comprende a un gran número de entidades, quienes brindan diversos servicios públicos. Por otro lado, el gasto por este mismo concepto de las empresas estatales, incluyendo al Seguro Social de Salud (ESSALUD), representó un 11% (S/ 38 513 millones) del gasto total en remuneraciones en el sector público; mientras que este gasto agrupado de las ETE y las OPD solo representó el 1% (S/ 3171 millones) del monto total.

GRÁFICO N° 5 PARTICIPACIÓN EN EL GASTO EN PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO, 2018-2022
(Millones de soles y porcentaje)



1/ Otras: Entidades de Tratamiento Empresarial (ETE) y Organismos Públicos Descentralizados (OPD)

Fuente: MEF - Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), julio de 2023. FONAFE – Reportes de gestión 2018-2022, noviembre de 2023. PCM - Plataforma Nacional de Datos Abiertos, RENAMU, noviembre de 2023.

Elaboración: CGR - Subgerencia del Observatorio Anticorrupción.

Como se ha mencionado previamente, las fuentes de información a nivel detallado no son igual para todas las entidades, por ello, el análisis más específico del gasto solo se efectuará para las que correspondan al Gobierno General; es decir, para las entidades que corresponden al nivel de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local.

3.2. Gasto de la Planilla de las entidades públicas

Para determinar el gasto destinado al personal de las entidades públicas se efectuará un análisis sobre las partidas de gasto referidas a las planillas, al pago de CAS y del pago a aquellos profesionales altamente calificados dentro del SIAF. Estas partidas se detallan a continuación:

a. 2.1. Personal y Obligaciones Sociales: Esta partida engloba los salarios y compensaciones directas que se pagan a los empleados públicos, así como las contribuciones patronales a la seguridad social, jubilación, y otros beneficios relacionados con el empleo. **Se excluyen** de esta partida los subsidios otorgados, compras de uniformes u otros gastos no directamente relacionados con la remuneración del personal.

b. 2.3.2.8. Contrato Administrativo de Servicios (CAS): Se refiere a los gastos asociados con los contratos administrativos de servicios. Esto incluye los salarios y beneficios relacionados con los empleados contratados bajo esta modalidad.

c. Fondo de Apoyo Gerencial (2.3.2.7.12.1 y 2.3.2.7.2.6): Se refiere al gasto dedicado a nutrir la planilla del Ejecutivo con especialistas del sector privado que puedan aportar con su experiencia al sector público.

d. Personal Altamente Calificado (2.3.2.7.12.2 y 2.3.2.7.2.8): Se refiere al gasto de personal que desempeña la actividad laboral en un puesto cualificado/técnico que requiere de un conocimiento avanzado; un directivo o un gerente con un equipo de trabajadores a su cargo.

Este gasto en personal comprende todas las erogaciones para sueldos y compensaciones de un amplio espectro de funcionarios y empleados públicos, cada uno regido por su propio régimen laboral y desempeñando funciones específicas. Para su análisis se ha tomado en cuenta el gasto correspondiente a personal y obligaciones sociales, así como el gasto realizado en la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el Fondo de Apoyo Gerencial (FAG) y el Personal Altamente Calificado (PAC).

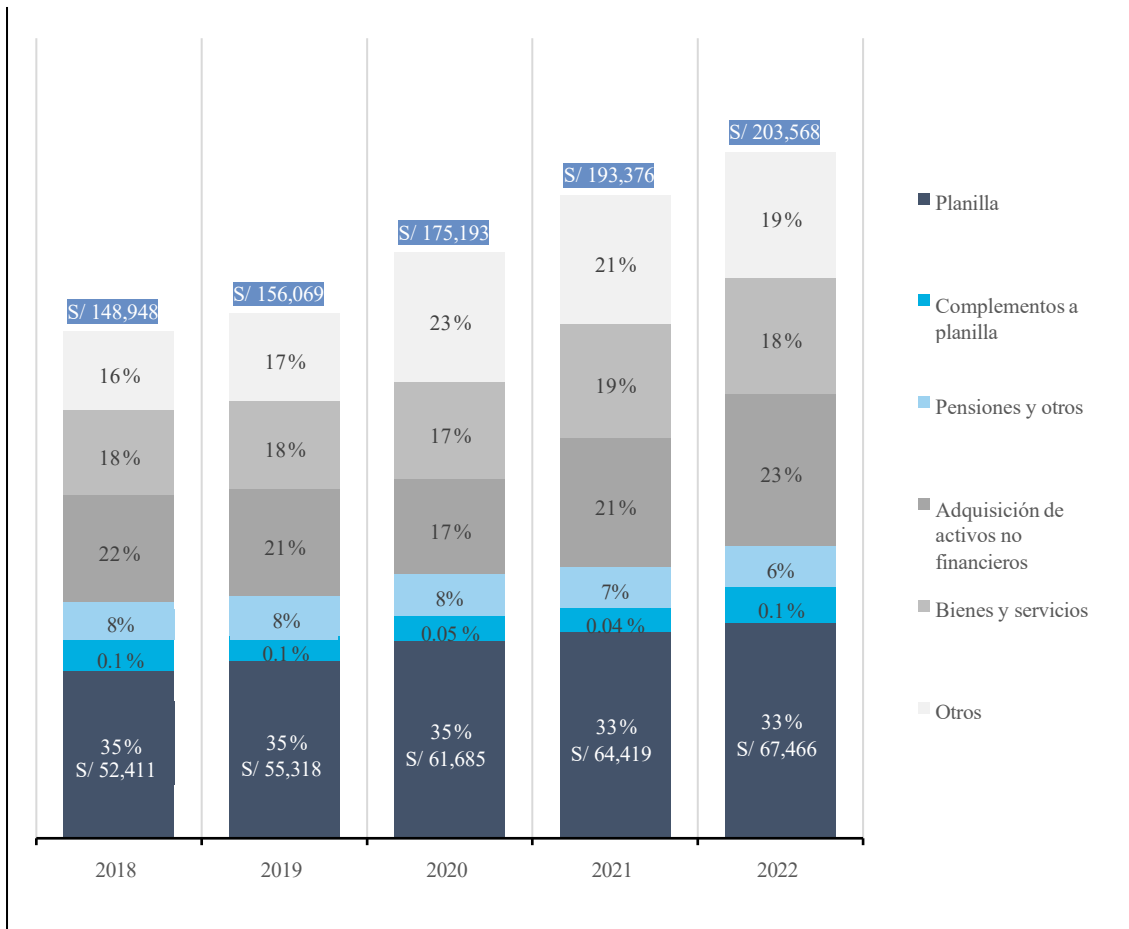
El gasto total del Gobierno General para el periodo 2018-2022, fue de S/ 301 299 millones, por todo régimen laboral. Este gasto en promedio representó la tercera parte (**entre el 33% y el 35%**) del gasto total público no financiero¹², en cada año. Esta proporción casi homogénea denota la constancia de este tipo de egreso y, por lo tanto, de su importancia para la operatividad de las entidades públicas.

El gasto en personal ha tenido una tendencia creciente año tras año, pasando de ser S/ 52 411 millones en el año 2018 a S/ 67 466 millones en el año 2022; lo cual ha representado un crecimiento de 28.7%, entre dichos años.

¹² Gastos asumidos con toda fuente de financiamiento, pero excluyen a la amortización y pago de intereses de la deuda pública, y las transferencias entre entidades del Gobierno General. Adaptado del Decreto Legislativo N° 1276, Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público no Financiero.

GRÁFICO N° 6 GASTO EN PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS RESPECTO A SU GASTO TOTAL, 2018-2022

(Millones de soles y porcentaje)



Fuente: MEF - Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), julio de 2023. **Elaboración:** CGR - Subgerencia del Observatorio Anticorrupción.

Durante el periodo 2018-2020 el incremento del gasto en personal ha sido progresivo, entre 4% a 6% por año, pero el 2020 marcó una clara excepción. Para ese año, el gasto en planillas incrementó un 12% respecto al año anterior, lo cual se debe a la mayor contratación de personal para la atención de la emergencia sanitaria generada por la Covid-19, y que responde principalmente al mayor monto en las partidas de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), cuyo crecimiento fue en 34%, y del personal de salud, con un incremento en 15%. A ello, en el 2020 también se dieron algunos bonos excepcionales para el personal por la atención ante la emergencia sanitaria, todo ello conllevó a que su incremento sustancial.

Adicionalmente, se debe mencionar que la carrera magisterial ha presentado un incremento progresivo, con mayor notoriedad en el 2020, y eso responde a la política de nivelación de monto del personal contratado respecto al personal nombrado. Esto también explica el crecimiento del gasto.

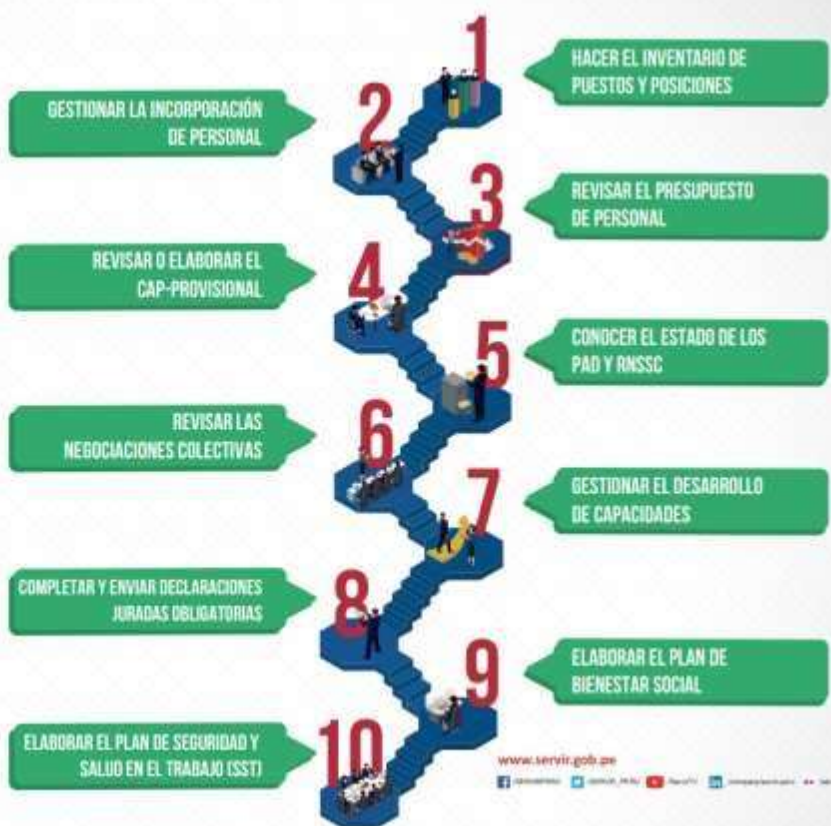
ANEXO 6 : INFOGRAFÍAS. ESQUEMAS RELACIONADOS AL TEMA INVESTIGADO.



10 PASOS PARA INICIAR LA GESTIÓN DE RR.HH. EN EL SECTOR PÚBLICO



LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PRESENTA LOS 10 PASOS BÁSICOS QUE DEBEN REALIZAR LOS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS PARA EL INICIO DE SU GESTIÓN:



www.servir.gob.pe



BENEFICIOS DEL RÉGIMEN



Ámbitos laboral y económico

- ▶ **Estabilidad laboral** con contratos a plazo indeterminado
- ▶ **Línea de carrera pública** para el crecimiento profesional.
- ▶ **Protección** contra el despido arbitrario.
- ▶ **Remuneraciones competitivas**, de acuerdo con el perfil y funciones del servidor.
- ▶ **Gratificaciones** por un sueldo completo en julio y diciembre.
- ▶ **Deposito semestral** de la compensación por tiempo de servicios CTS, por el equivalente una remuneración completa.
- ▶ **Vacaciones** por 30 días al año.
- ▶ **Seguridad social** en salud y pensiones.
- ▶ **Capacitaciones anuales** enfocadas en el perfil del servidor.
- ▶ Derecho irrestricto a la **sindicalización**.

Fuente: Servir

HITOS



Fechas significativas en el proceso de reforma.

22/06/2023

Ley N° 31880

Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de seguridad ciudadana, gestión del riesgo de desastres-Niño Global, infraestructura social, calidad de proyectos y meritocracia.

21/12/2023

Decreto Legislativo N° 1602

Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del Servicio Civil, y dicta otras disposiciones.

22/01/2023

Se publican 4 directivas relativas a:

- * Lineamientos para la implementación del tránsito
- * Manual de puestos tipo (MPT)
- * Cuadro de puestos de la entidad (CPE)
- * Manual de perfiles de puesto (MPP).

23/12/2023

Se publica en el portal Gob.pe el listado de entidades y el cronograma para la elaboración y presentación de sus respectivos CPE en el 2024.

- * Grupo A
14 entidades 25/03
- * Grupo B
21 entidades 10/04
- * Grupo C
33 entidades 2/05
- * Grupo D
35 entidades 22/05
- * Grupo E
73 entidades 20/08

Fuente: Servir