

INVESTIGACIONES NACIONALES

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

Scope of Law No. 31419 Law that establishes provisions to guarantee suitability in the access and exercise of the Civil Service and its implications in Law No. 30057 Civil Service Law

Wilmer Miguel Huangal Espinal'

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

<https://orcid.org/0000-0003-3857-5101>

wilmer.huangal@unmsm.edu.pe

Presentado: 19/11/2022 - Aceptado: 23/12/2022 - Publicación: 31/12/2022

Resumen

En este artículo se analiza los alcances, requisitos y cumplimiento de la Ley 31419, que crea normas para garantizar la elegibilidad de los funcionarios y directivos para el acceso al ejercicio de sus funciones públicas, así como sus implicaciones para la Ley 30057 Ley de Servicio Civil. De esta forma, se espera que las personas que ocupen o aspiren a ocupar cargos directivos en las instituciones del Estado peruano sean personas calificadas, con experiencia en la gestión pública y alineadas con la estrategia de modernización del Estado Peruano, y con conocimiento de la materia, ya que las decisiones que tomen deben ser lo más acertadas posibles en base a su formación y experiencia, a fin de conformar un gobierno eficaz, contemporáneo, transparente y eficiente al servicio de las personas.

Palabras clave: Ley; Idoneidad; Función Pública; Servicio Civil.

Abstract

This article addresses the scope, requirements and compliance with Law 31419, which establishes provisions to guarantee the suitability for access to and exercise of the public function of freely appointed and removed officials and managers, and its implications in Law 30057, In this way, it is expected that the people who occupy or aspire to occupy managerial positions in the institutions of the Peruvian State are qualified people, with experience in public management and aligned with the modernization strategy of the Peruvian State, and with knowledge of the matter, since the decisions they make must be as accurate as possible based on their training and experience, in order to form an effective, contemporary, transparent and efficient government at the service of the people.

Keywords: Law; Suitability; Civil Service; Civil Service; Civil Service.

I. Introducción

Dentro de la administración pública existen diversos cargos, el 15 de marzo de 2022 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley 31419, que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de cargos públicos. Existen cargos de confianza dentro de la administración pública que están sujetos a libre designación y libre remoción, por lo que cada vez que se vaya a designar un administrador, se procura que se designen profesionales idóneos para el ejercicio de la función pública, tanto de funcionarios y directivos de libre designación y libre remoción a fin de establecer requisitos mínimos así como también impedimentos para garantizar un efectivo y transparente acceso al ejercicio de los cargos públicos, esta manera lo que se busca es que quienes ocupen cargos directivos sean profesionales con experiencia acreditada en la materia, ello es muy importante porque quienes tienen bajo su responsabilidad la toma de decisiones, estas deben de ser las más acertadas, haciendo uso adecuado de los recursos asignados al estado, y que estos sean en beneficio de la sociedad, buscando de esta forma reducir a su mínima expresión las brechas e inequidades cuya persistencia hasta hoy nos interpela, tales como: en salud, educación, vivienda, seguridad ciudadana y otros más.

Así, podemos afirmar que la idoneidad es un concepto de función pública previsto en el artículo 6 numeral 4 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el cual se define así: Es un requisito necesario para el acceso y desempeño de la función pública cuando se entienda como una aptitud técnica, jurídica y moral. El servidor público debe mantener una sólida formación acorde con la realidad y someterse a una capacitación permanente que asegure el adecuado desempeño de sus funciones (División de Estudios Jurídicos, 2019, p. 676).

Así tenemos que una vez definida la idoneidad, Al establecerse la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el subsistema de Recursos Humanos fue

el que permitió estructurar la gestión interna de los recursos humanos de acuerdo con los objetivos estratégicos de la institución. Esta ley incluye una serie de principios, entre los que se encuentran la eficacia y eficiencia, el mérito, la probidad y la ética pública, que buscan alcanzar los fines del Estado para lograr que las entidades públicas del Estado peruano alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y brindar efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, buscando una actitud abierta, veraz y objetiva conforme a las normas e ideales morales plasmados en la constitución política y en la legislación relativa a la actividad pública.

II. Función Pública o Servicio Público

La función pública se divide en dos categorías: función pública representativa y función pública no representativa, la primera se refiere a la función pública profesionalizada y la segunda a las funciones de representación política (Rosas, 2015, p.303).

El funcionamiento organizativo en las diversas instituciones públicas es muy complicado y por lo general están implicadas un grupo grande de servidores que en ellas laboran, lo que se considera como factor humano en las organizaciones Públicas del estado y es así que se dividen en varios grupos. Tenemos a los servidores que han sido convocados directa o indirecta por la población, o con designación por algunos organismos con representación democrática, con la finalidad de conducir políticamente al País y poder desempeñar responsabilidades públicas relevantes, a nivel nacional y en las Localidades estos son los que ocuparan los cargos de cenadores y diputados, Parlamentarios, están también los miembros del gobierno, consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, alcaldes y concejales, Diputados Provinciales y miembros de otras Corporaciones Locales y algunos altos cargos de confianza política, así como los miembros de ciertos miembros previstos por la Constitución, los Estatutos de Autonomía o las leyes (Tribunal Constitucional, Miembros de los órganos de gobierno de diversas instituciones y entidades públicas, entre ellas el Consejo General del Poder Judicial, Tribunal de Cuentas, Defensor del Pueblo, y órganos asimilables de las Comunidades Autónomas etc.), estos servidores ejercen sus cargos de manera periódica puesto que su permanencia dependerá mucho de una reelección o la subsistencia de la confianza de los que lo nombraron en los cargos que están regulados por una Ley. (Sánchez, 2013, pp. 9-10).

En nuestro país los compromisos y esfuerzos por continuar con la modernización es un compromiso asumido de conformidad con la política del acuerdo nacional, que establece que “crear y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y sus derechos, sobre todo el Estado Peruano se divide en tres órdenes de gobierno: Nacional, Regional y Local, donde se ejercen las funciones públicas y que se materializan

en acciones realizadas por una persona en forma temporal o permanente, remunerada u honoraria, a nombre o representación del Estado.

III. Ley Marco de la Modernización de la gestión del Estado Ley N° 27658

En el artículo 1 de la Ley N° 27658, Ley Marco para la Modernización de la Gestión del Estado, se habla del Estado en proceso de modernización en sus múltiples instancias, órganos, entidades, organismos y procedimientos publicada el 30 enero 2022, para mejorar el servicio público y crear un estado democrático y descentralizado que sirva a al ciudadano (División de Estudios Jurídicos, 2019, p.517).

No obstante, la estrategia de modernización del Estado reconoce que los habitantes merecen un Estado contemporáneo al servicio de todas las personas, por lo que el 19 de julio de 2018 se publicó la Ley N° 30823, La legislación sobre cuestiones relativas a la integridad económica y competitiva, así como la lucha contra la corrupción, ha sido otorgada al poder ejecutivo (...) establecido en su artículo 2, numeral 5, inciso a.10 para actualizar la Ley N° 27658 Ley Marco para la Modernización de la Gestión del Estado, en relación con los temas que contempla esta modernización, así como modificar, integrar, suprimir o adicionar nuevos procedimientos para adecuar la modernización de la gestión pública a las normas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Como podemos apreciar sobre modernización del Estado Peruano es emprendida en el año 2002, han pasado exactamente 20 años y desde ese entonces la modernización no se ha detenido pese a que acabamos de superar una emergencia sanitaria debido al virus de la COVID-19, la cual ha impactado considerable en forma negativa sobre la economía mundial pero principalmente sobre la economía peruana, no obstante se siguen emitiendo diversas Leyes y Decretos Supremos hasta la actualidad, Por ello, el 21 de agosto de 2022 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional para la Modernización de la Gestión Pública al 2030 , Este decreto servirá como norma principal para la modernización de la gestión pública en el Perú en los próximos años.

IV. Ley Marco del Empleo Público Ley N° 28175

Se ha promovido, consolidado y mantenido una administración pública moderna, jerarquizada, profesional, unificada, descentralizada y desconcentrada , fundada en el respeto del estado de derecho, conforme a los criterios generales previstos en la presente Ley la cual ha establecido lineamientos generales para promover, consolidar y mantener el avance de las normas morales y éticas , el fortalecimiento de los principios democráticos

y la protección de los derechos humanos fundamentales y la dignidad para aumentar la eficacia del aparato gubernamental y brindar una mejor atención a la población, creando las condiciones para que las entidades públicas sean organismos eficaces, eficientes, participativos, transparentes, honestos y competitivos en el cumplimiento de sus obligaciones gubernamentales en los servicios que prestan a la sociedad, estableciendo objetivos para consolidar el pleno desarrollo de las entidades públicas y el personal que labora en ellos, determinando los principios que rigen el empleo público, y finalmente regulando las relaciones laborales, Basada en reglas de gestión por resultados, la gestión del desempeño laboral se utiliza en el empleo público para brindar a los usuarios un servicio de alta calidad. (Abanto y Paitán, 2019, p. 87)

Ahora bien, El artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que los postulantes a un empleo público deberán competir en un sistema de méritos, igualdad de oportunidades en concurso público, abierto y por grupo ocupacional. cómo podemos apreciar el legislador ha procurado establecer lineamientos para promover, altos niveles de eficiencia y eficacia en la provisión de servicios por parte del Estado en todos los niveles de gobierno para satisfacer las demandas de los ciudadanos, la administración pública moderna ha puesto un fuerte énfasis en conceptos como el respeto por el Estado de derecho y pueblo.

V. Funcionario Público

Los servidores públicos de elección directa y universal o los fideicomisos políticos originarios, los servidores públicos de nombramiento y remoción reglados y los servidores públicos de libre nombramiento y remoción son los que desempeñan funciones de preeminencia política, reconocidas por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollando las políticas de Estado y dirigiendo los organismos o entidades públicas. (Abanto y Paitán, p. 212)

VI. Empleado de confianza

Una persona en una posición de confianza técnica o política, distinta a la de un funcionario público, se denomina empleado de confianza. En ningún caso será superior al 5% de los prestadores de servicios públicos que ahora están empleados por cada entidad. Está en el ámbito de quien lo nombra o quita libremente (Abanto y Paitán, pp. 212-213).

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, que establece que en ningún caso el número de empleados de confianza excederá el 5%, ni el número de empleados de confianza excederá de cincuenta, sustenta lo expuesto por los autores (50).

VII. Ley 30057 Clasificación de los grupos ocupacionales en Ley del Servicio Civil

A medida que ha ido evolucionando la necesidad de modernizar la administración pública en materia de empleo público, ha cambiado la clasificación de las categorías ocupacionales, El Estatuto del Servicio Civil y la Escala del Servicio Civil crearon cuatro grupos ocupacionales para la clasificación del personal público (Haro, 2015, p. 517) (ver Figura 1).

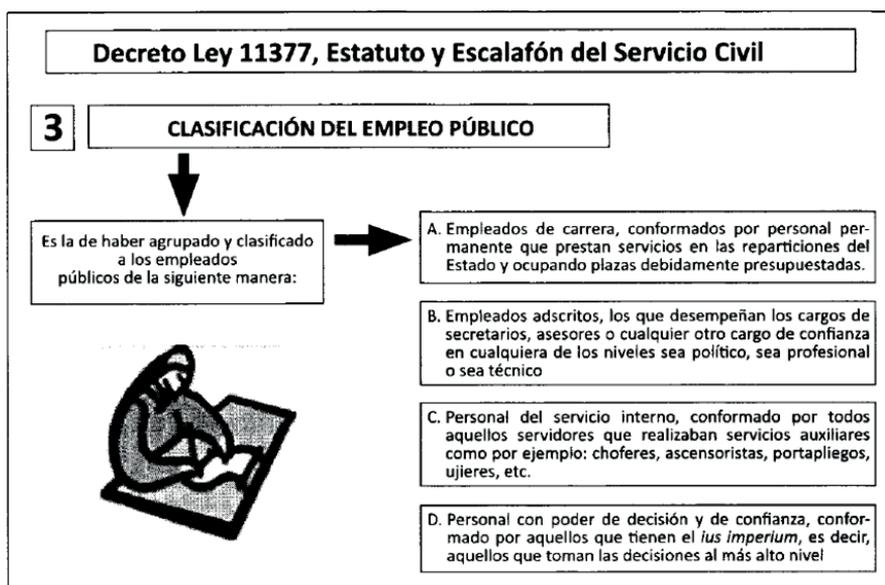


Figura 1. Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil

Fuente: Decreto Ley 11377

Posteriormente en 1984 se promulga el Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público la cual determino una nueva clasificación, considerando a los funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares, siendo que solo los tres últimos estaban considerados en la carrera administrativa según la ilustración del siguiente cuadro, finalmente, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil nos ha traído otra clasificación en la se observa que se ha reducido el número de cargos componentes de la carrera administrativa (Haro, 2015, pp.518-519) (ver Figura 2).

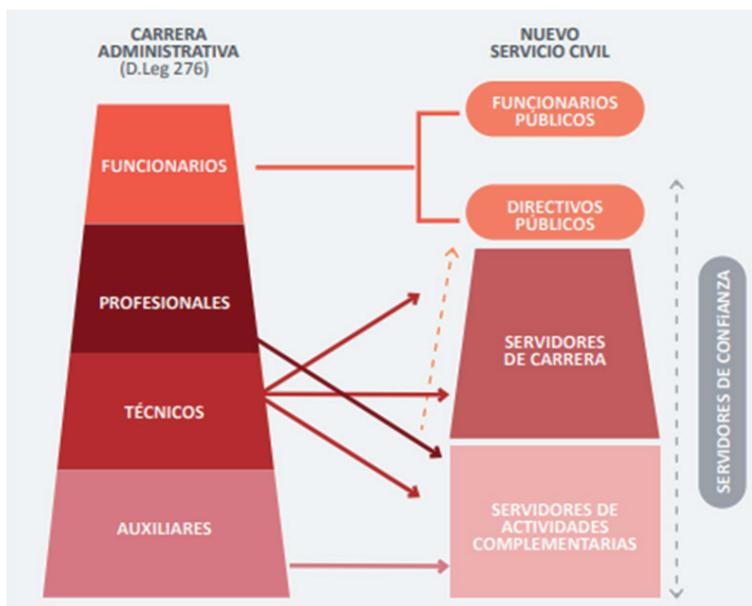


Figura 2. Estructura del servicio civil

Fuente: servir

VIII. La carrera administrativa y la implementación de la Reforma del Servicio Civil

La constitución política de 1993 reconoce a la carrera administrativa en su artículo 40 cuando señala que: “la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza (...)”. Dicho reconocimiento constitucional nos lleva a inferir que la carrera administrativa cuenta con señas de identidad propias y distintas a los demás segmentos de los servidores públicos (Boyer, 2019, p.35).

La reforma de la administración pública en materia del servicio civil es necesaria porque el estado debe responder a las nuevas exigencias del mundo actual y debe reconstituir sobre tres dimensiones básicas que recogen las aspiraciones de la ciudadanía, es decir la dimensión social, democrática y de derecho tal como lo señala nuestra constitución y sus leyes de desarrollo con el objetivo de satisfacer necesidades generales (de la población) y no solamente necesidades particulares (de los servidores), una norma al servicio de la ciudadanía, pero sin afectar derechos fundamentales del personal al servicio del Estado (Haro, 2015, p. 47).

Así, la reforma del servicio civil iniciada por la Autoridad nacional del Servicio civil se orienta a mejoras del desempeño y del impacto positivo que el ejercicio de la función pública debe tener sobre la ciudadanía e igualdad de oportunidades como principales características del servicio civil (Flores, 2022, p. 15).

Queda claro conforme a lo señalado los autores tenemos marco legal que contempla reglamentar derechos, así mismo el servicio civil meritocrático como parte de la política de modernización de gestión pública permitirá atraer personas calificadas en el sector público con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales los cuales están al servicio del ciudadano.

IX. La naturaleza del funcionario publico

Los mecanismos de control tantas veces referidos, cuando están adecuadamente diseñados generan incentivos efectivos sobre el comportamiento adecuado que deben mostrar los políticos y funcionarios públicos en general.

Como primero, debemos concluir indubitablemente que el funcionario público, como ser racional y que busca necesariamente maximizar la utilidad de su cargo, es decir, obtener el máximo provecho posible del mismo, con normas de control de por medio. El funcionario va a tratar de obtener el máximo provecho del cargo que ocupa, procurando elevar la cuota de poder de la que goza, el funcionario o servidor público como quien necesariamente propende al interés general.

Para concretar las ideas en consecuencia, en referencia al funcionario Público juega un papel importante también en el derecho público y en general en el derecho constitucional, en particular radica en conciliar el actuar racional de burócrata, accionar cuya existencia actualmente resulta ineludible, con la necesidad de la obtención de resultados eficientes que beneficien a la colectividad. Es decir, son necesarias ciertas normas legales, no obstante, el funcionario público pretenda su beneficio, esta pretensión redunde en el bienestar general. Esas normas comienzan su funcionamiento necesariamente en la Constitución de los Estados y prosigue el mismo con las diversas normas legales que regulan el comportamiento de los órganos del Estado. Por otro lado, tenemos en cuenta que la rendición de cuentas permitirá incentivar el comportamiento acorde a derecho del funcionario público. (Guzmán, 2013,p. 262).

El servidor del estado cumple un rol muy importante dentro de la administración pública del estado, ayuda a cumplir con los objetivos de las instituciones para las cuales fueron creadas, dichas funciones deben ser realizadas acorde a las normas que regulan el comportamiento de los órganos

del Estado y alineadas a la rendición de cuentas el cual permite incentivar el comportamiento acorde a derecho del funcionario público.

X. Funcionarios de designación o remoción regulada

Son aquellos cuyos requisitos para el acceso, periodo de vigencia o causales de remoción están regulados en norma especial con rango de Ley o con Rango Constitucional, en la medida que el acceso a los puestos de los organismos constitucionales, como el JNE, ONPE, el BCR, entre otros (Boyer, 2019, p. 65).

La Ley ha establecido claramente las reglas para acceder a estos cargos y las causales del término de su designación, no pudiendo ser removidos sin causa justificada en la Ley.

XI. Funcionarios de libre designación y remoción

Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basado en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa dichos funcionarios son: los Ministros de estado, Viceministros, Secretarios generales de Ministerios y aquellos que por Ley expresa tengan igual Jerarquía, titulares adjuntos, presidentes y miembros de órganos colegiados de libre designación y remoción, Gerente General del Gobierno Regional y Gerente municipal (Chenet, 2015, p.107).

A diferencia de los cargos de designación o remoción regulada los cargos de libre designación y remoción que desarrollan funciones de naturaleza técnica o política se basan sobre la confianza que deposita quien lo designa.

XII. Régimen del servicio civil

Señala que la Ley del Servicio Civil, en adelante LSC tiene por objeto el implementar un orden único y distintivo para los servidores que proporcionan un servicio a las instituciones del Estado, por consiguiente, para todas quienes tienen a su cargo la gestión y prestación de Servicios a su cargo, cuya finalidad es que todas las entidades públicas del estado logren alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia y se promueva el desarrollo de las personas que lo integran.

No hay perder de vista según el autor el régimen del servicio civil se aplica a las entidades públicas de:

- El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- El Poder Legislativo.
- El Poder Judicial.
- Los Gobiernos Regionales.

- Los Gobiernos Locales.
- Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Exclusiones: se encuentran excluidos del régimen del servicio civil

- Los trabajadores de las empresas del Estado
- Los servidores sujetos a carreras especiales
- Los trabajadores del Congreso de la República, el Banco Central de Reservas del Perú y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones. (Flores, 2022, pp. 187-188).

Según el artículo 2 de la Ley del servicio civil, los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en los siguientes grupos:

- a. funcionario público.
- b. Directivo público.
- c. Servidor Civil de Carrera.
- d. Servidor de actividades complementarias.

En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza.

Además, el literal c) del artículo 52 la Ley 30057 Ley del Servicio Civil sobre la Clasificación de los funcionarios públicos establece que los funcionarios públicos se clasifican en:

(...)

c) funcionario público de libre designación y remoción. Es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

1. Ministros de Estado.
2. Viceministros.

3. Secretarios generales de Ministerios y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía.
4. Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción.
5. Gerente General del Gobierno Regional.
6. Gerente Municipal

XIII. Ley 31419, ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad para el acceso y ejercicio de la función Pública

Con el propósito de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de los cargos de libre designación y remoción el 15 de marzo del 2022 se publicó la Ley 31419, estableciendo requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función, es así que, al ocuparse la citada ley sobre los funcionarios y directivos públicos de libre designación, conforme al párrafo precedente debe concordarse con clasificación de los funcionarios públicos señalados en el literal c) del artículo 52 de la Ley del Servicio Civil, cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa, los cuales deberán cumplir con los requisitos mínimos que se señalan en el artículo 4 de la Ley N° 31419; precisándose que, esta última ley desarrolla eminentemente los requisitos mínimos y no así la calidad y/o clasificación de los funcionarios públicos.

Ahora bien, cabe indicar que la denominada Ley de idoneidad en su Única Disposición Complementaria Transitoria, establece taxativamente que para la permanencia en el cargo los servidores designados deben adecuar los requisitos establecidos en la presente ley para lo cual otorga el plazo máximo de 30 días calendario, no obstante el 18 de mayo de 2022, se publicó el reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2022-PCM estableciendo que las oficinas de recursos humanos o las que hagan la veces las responsables de verificar el cumplimiento de los requisitos con los que deben contar los funcionarios designados.

XIV. Sobre el alcance del “nivel jerárquico similar” respecto de la experiencia específica de los funcionarios públicos de libre designación y remoción

Según el numeral 2.16 al 2.19 del Informe Técnico N° 000384-2022-SERVIR-GPGSC de fecha 16 de marzo de 2022 señala que, en efecto, de la revisión de los numerales 4.1, 4.2, 4.3 y 4.4 del artículo 4 de la Ley N° 31419, se advierte que

el requisito de experiencia específica se relaciona con los puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.

Así, corresponde en principio señalar que, debe entenderse de la siguiente manera:

- a. Experiencia específica en puestos o cargos de Directivo
- b. Experiencia específica en puestos y/o cargos de directivo de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.

Respecto del supuesto a), son aquellos servidores civiles que han ocupado un puesto o cargo directivo; por ejemplo, el jefe de un área en concreto. En este punto, es pertinente indicar que, en estos casos lo que se evalúa es la función directiva que cumple dicho servidor civil, pues podría darse el supuesto que el puesto o cargo directivo ostente diversas denominaciones en los respectivos instrumentos de gestión de cada entidad; sin embargo, en estos casos debe primar la función directiva.

Ahora bien, respecto del supuesto b), es decir, experiencia específica de puestos y/o cargos de directivo de nivel jerárquico similar en el sector público o privado, se debe entender que también considerará la experiencia específica desarrollada en las siguientes labores:

- a. Asesoría a la Alta Dirección de una entidad
- b. Miembro de órgano colegiado no vinculados con cargos
- c. Encargatura de puestos de jefe o Directivo.

Es importante señalar que se tiene a bien interpretar que el “nivel jerárquico similar” debe considerar las funciones directivas y/o funciones que se relacionen con la misma, como es el caso del Asesor de la Alta Dirección, que si bien no ha desarrollado una función propiamente directiva, la experiencia obtenida al asesorar a quien ha realizado funciones relativas de organización – dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial le brinda la solvencia para desempeñarse como funcionarios públicos de libre designación y remoción.

XV. Requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios/as públicos/as de libre designación y remoción del nivel nacional

El artículo 6 del reglamento en concordancia con el artículo 4 de la ley, ha establecidos los requisitos que deben contar los viceministros, secretario general de ministerio , titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados, Gerente general regional, gerente regional y directores regionales, Gerentes municipales de los gobiernos locales provinciales y

gerentes municipales de distritos de más de 250.000 habitantes, secretario general gerente general o el que haga las veces de los organismos públicos del Poder ejecutivo y Secretario general, gerente general o el que haga las veces de los organismos constitucionalmente autónomos, además de los requisitos establecidos en el artículo 53 de la Ley N° 30057 ley del servicio civil, ver Figura 3:

Requisitos vinculados a la experiencia general y específica			
Cargo	Formación académica	Experiencia general	Experiencia Específica
Viceministro	Formación completa Superior	Tener 8 años de experiencia general	5 años de experiencia específica en el puesto o cargo de directivos de nivel Jerárquico similar en el sector público o privado.
Secretario General de Ministerio	Formación completa Superior (Titulo Profesional)	Tener 8 años de experiencia general	5 años de experiencia específica en el puesto o cargos directivos de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.
Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción de los organismos del Poder Ejecutivo	Formación completa Superior	Tener 8 años de experiencia general	5 años de experiencia específica en el puesto o cargo de directivos de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.
Gerente general regional, gerente regional y directores regionales	Formación completa Superior	Tener 5 años de experiencia general	3 años de experiencia específica en el puesto o cargo de directivos de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.
Gerentes municipales de los gobiernos locales provinciales y gerentes municipales de distritos de más de 250.000 habitantes.	Formación completa Superior	Tener 4 años de experiencia general	3 años de experiencia específica en temas relacionados en gestión municipal, gestión pública y conducción de personal en el sector público o privado
Secretario general, gerente general, o el que haga sus veces, con los organismos públicos del poder ejecutivo	Formación completa Superior	Tener 7 años de experiencia general	4 años de experiencia específica en los puestos o cargos de directivo de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.
Secretario general, gerente general, o el que haga sus veces, con los organismos constitucionalmente autónomo	Formación completa Superior	Tener 8 años de experiencia general	5 años de experiencia específica en puestos o cargos de directivo o de nivel jerárquico similar en el sector público o privado.
* formación superior completa: implica la obtención del grado de bachiller o Título Profesional otorgado por la Universidad; o Título profesional o de segunda especialidad en Instituto o Escuelas de Educación Superior, públicos o privados, Nacional o extranjeros, reconocidos de conformidad con la ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Publica de sus Docentes.			

Figura 3. Requisitos

Fuente: Elaboración propia

XVI. Requisitos mínimos para cargos o puestos de directivos/as públicos/as a nivel nacional

El artículo 14 del reglamento de la ley ha establecido los requisitos que deben contar los directivos/as públicos/as de nivel nacional de los órganos al momento a ser designados, además de los requisitos establecidos en el artículo 53 de la Ley N° 30057 Ley del servicio civil, ver Figura 4:

Entidad	Órgano/Unidad orgánica	Formación*	Experiencia General	Experiencia en función o materia	Experiencia en puestos o cargos
Ministerio	Órgano de línea y administración interna	Título universitario o equivalencias	8 años	4 años	2 años como Directivo o equivalencia
	Unidad orgánica de línea y administración interna	Título universitario o equivalencias	5 años	3 años	1 año (Especialistas, Ejecutivos, Coordinadores, Responsables, Supervisores, Asesores de Alta Dirección o equivalencia)
Reguladores, OCA, OTE, OPE, PJ	Órgano de línea y administración interna	Título universitario o equivalencias	8 años	4 años	2 años como Directivo o equivalencia
	Unidad orgánica de línea y administración interna	Título universitario o equivalencias	5 años	3 años	1 año (Especialistas, Ejecutivos, Coordinadores, Responsables, Supervisores, Asesores de Alta Dirección o equivalencia)
Programas Proyectos	Dirección Ejecutiva de Programas y proyectos	Título universitario o equivalencias	8 años	4 años	2 años como Directivo o equivalencia
Otros	Otros niveles organizacionales y formas de organización no previstos en numerales previos	Título universitario o equivalencias	04 años	2 años	1 año (Especialistas, Ejecutivos, Coordinadores, Responsables, Supervisores, Asesores de Alta Dirección o equivalencia)
GR	Órgano de apoyo y asesoramiento	Título universitario o equivalencias	6 años	3 años	2 años como Directivo o equivalencia
	Unidades orgánicas de apoyo y asesoramiento	Título universitario o equivalencias	5 años	3 años	1 año (Especialistas, Ejecutivos, Coordinadores, Responsables, Supervisores, Asesores de Alta Dirección o equivalencia)
	Dirección Ejecutiva de Programas y proyectos	Título universitario o equivalencias	6 años	3 años	2 años como Directivo o equivalencia
	Otros niveles organizacionales y formas de organización no previstos en numerales previos	Título universitario o equivalencias	4 años	2 años	1 año (Especialistas, Ejecutivos, Coordinadores, Responsables, Supervisores, Asesores de Alta Dirección o equivalencia)

*Equivalencias: Bachiller con 02 años de experiencia específica en la función o materia adicionales, o Bachiller con estudios de Maestría (egresado).
 **Aplicable solo para aquellas entidades con 3er nivel organizacional
 Para todos los puestos que manejen sistemas administrativos, se solicita 2 años o 1 año de experiencia en el Estado

Figura 4. Requisitos

Fuente: Cuadro elaborado SERVIR

XVII. Requisitos mínimos para cargos o puestos de funcionarios/as públicos/as de libre designación y remoción del nivel Regional

El artículo 16 del reglamento de la ley, ha establecido los requisitos que deben contar los/as directivos /as públicos/as del nivel regional al momento a ser designados, además de los requisitos establecidos en el artículo 53 de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, ver Figura 5:

Entidad	Cargo	Formación*	Experiencia General	Experiencia en función o materia
GL (funcionarios)	Gerentes/as municipales de municipalidades tipo B3, en caso con gerente/a municipal, B2 Y B1	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	4 años	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en el sector público
	Gerentes/as municipales de municipalidades tipo AB	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	4 años	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año de experiencia en el sector público
	Gerentes/as municipales de municipalidades tipo A3.1, A3.2 y A2	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	4 años	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales dos (02) años deben ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, en ambos casos con reporte directo a la alta dirección y un (01) año de experiencia en el sector público
	Gerentes/as municipales de municipalidades tipo A0 de distritos de menos de doscientos cincuenta mil habitantes	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	4 años	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales dos (02) años deben ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia, en ambos casos con reporte directo a la alta dirección y un (01) año de experiencia en el sector público
GL (Directivos)	Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo AB	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	4 años	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en el sector público
	Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A2, A3.1 y A3.2	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	4 años	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año de experiencia en el sector público
	Directivos/as públicos/as de municipalidades tipo A0 y A1	Título profesional otorgado por universidad o su equivalencia	4 años	Tres (03) años en temas relacionados a la gestión municipal, gestión pública y conducción de personal, de los cuales un (01) año debe ser en puestos o cargos de dirección en el sector público o privado o su equivalencia y un (01) año de experiencia en el sector público
*Equivalencias: Las equivalencias han sido establecidas de acuerdo al tipo de municipalidad.				

Figura 5. Requisitos

Fuente: Cuadro elaborado SERVIR

XVIII. Metodología para establecer si un funcionario cumple con los requisitos establecidos en la Ley de idoneidad y su reglamento.

En cuanto a la determinación si un funcionario de libre designación y cumple con los requisitos establecido en la Ley de idoneidad, lo primero que no se debe dejar de tener en cuenta los requisitos establecidos en el Manual de Clasificador de Cargos MCC de cada entidad si los tuviera, los cuales no pueden ser menores a los establecidos en la Ley y ni de su reglamento bajo responsabilidad de los/as funcionarios/as y servidores/as civiles involucrados/as en los procesos de aprobación de los instrumentos de gestión, o a quienes se delegue dicha responsabilidad, según corresponda, luego la Oficina de recursos humanos verificara si cumple o no con lo establecido ya establecido, en caso de cumplir se procede a emitir el informe, si no cumple le cursa la comunicación dándole un plazo para que subsane vencido el plazo se emite el informe correspondiente.

Si bien el Reglamento de la Ley aprueba otorga un plazo de treinta (30) días calendarios a las Oficinas de Recursos Humanos o las que hagan sus veces verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para en acceso a cargo o puestos de con fianza de los funcionarios, directivos públicos de libre designación y remoción, es importante destacar cada vez que se va designar un directivo público en un cargo de confianza es responsabilidad de las oficinas de recursos humanos verificar que se cumplan ambos requisitos, tanto la formación profesional como la experiencia laboral a fin de lograr alcanzar un modelo de gestión pública basada en una política de modernización de gestión pública que incorpora y articula con la reforma del servicio civil la cual se viene promoviendo desde la creación de la Autoridad Nacional del servicio Civil.

Conclusiones

El impulso a la profesionalización del servicio civil no debe ser abordado de manera aislada esto es si se quiere lograr una efectiva profesionalización, por lo que se debe capitalizar los aprendizajes obtenidos a lo largo de la reforma sobre política de la modernización del estado peruano donde también es necesario construir alianzas para la implementación y fortalecer la capacidad rectora de SERVIR quien lidera el tránsito hacia el régimen del servicio civil, si bien es cierto han habido avances y retrocesos frente a la reforma del estado peruano y el tránsito hacia el servicio civil estamos convencidos si se toma en cuenta la experiencia comparada y recomendaciones de organismos multilaterales como OECD y BID podemos lograr una reforma integral del Estado peruano.

La Ley 31419 ha establecido requisitos mínimos así como también los impedimentos, y como bien se ha dicho lo que se busca es que quienes ocupen

cargos directivos dentro del Estado sean profesionales con experiencia en la materia, para ello es importante generar una cultura administrativa sobre la designación de directivos públicos, porque son quienes tienen bajo su responsabilidad la toma de decisiones, estas sean las más acertadas, haciendo uso adecuado de los recursos asignados al estado estos sean en beneficio de la sociedad, si tenemos mejores servidores civiles, entonces tendremos mejores servicios públicos para las personas.

Referencias

- Abanto, C. y Paitán, J. (2019). Régimen Jurídico Laboral de los funcionarios y Trabajadores públicos & los Instrumentos de Gestión de los Recursos del Estado, (Ed.) Gaceta Jurídica (1ra. ed., tomo I, pp. 87, 212-213). Lima, Perú.
- Boyer, J. (2019). El Derecho de la Función Pública y el Servicio Civil Nociones Fundamentales (Ed.) Pontificia Universidad Católica del Perú (1era. Ed., pp. 19-22, 35). Lima, Perú.
- Congreso de La República, (2022). Ley 30057 Ley del Servicio Civil, Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo.
- Congreso de La República, (2022). Ley 30057 Ley del Servicio Civil, Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 18 de mayo del Decreto Supremo N° 053-2022-PCM.
- Chenet, M. (2015). Manual de gestión de personal en el sector público talento humano y evaluación por competencias en las entidades del estado (Ed.) Gaceta Jurídica. (1era.ed. p.107). Lima, Perú.
- División de Estudios Jurídicos (2015). Guía Normativa Completa de la Administración y gestión Pública, Tomo I (Ed.) Gaceta Jurídica. (1ra. Ed. pp. 517, 676). Lima, Perú.
- División de Estudios Jurídicos (2015). Guía Normativa Completa de la Administración y gestión Pública, Tomo II. (Ed.) Gaceta Jurídica. (1ra. Ed. p. 676). Lima, Perú.
- Flores, R. (2022). Manual de Contratación Laboral en el Sector Público (Ed) Gaceta Jurídica (pp. 15,187-188). Lima, Perú.
- Guzmán, Ch. (2013). Manual del Procedimiento Administrativo General (Ed.) Instituto Pacifico S.A.C. (1ra. Ed., p. 262). Lima, Perú.
- Haro, J. (2015). El Nuevo régimen del Servicio Civil en la administración Pública (Ed.) Ediciones legales Vol. 1 (pp. 47, 517, 518-519). Lima, Perú
- Informe Técnico, (2022). N° 000384-2022-SERVIR-GPGSC. https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes Legales/2022/IT_0384-2022-SERVIR-GPGSC.pdf
- Morón, J. (2019). Guía normativa completa de la administración y gestión pública (Ed.) Gaceta Jurídica, Tomo I. (1era. Ed., p. 517)
- Morón, J. (2019). Guía normativa completa de la administración y gestión pública (Ed.) Gaceta Jurídica, Tomo III. (1era. Ed., p. 676)
- Paredes, L. (2018). Documentos de Gestión para Operadores del Sector Publico (Ed.) Gaceta Jurídica. (1era. Ed., pp. 129-130). Lima, Perú.
- Rosas, J. (2015). El Derecho constitucional y procesal constitucional en sus conceptos claves (Ed.) Gaceta Jurídica. (1era. Ed., p. 303). Lima, Perú.
- Sánchez, M. (2013). El Derecho de la Función Pública (Ed.) Tecnos, Grupo Amaya SA. (7ma. Ed. pp. 9-10). Madrid, España.

Notas al final

1 Abogado y Maestro en Gestión de Pública, desempeñándose en diversos cargos de la administración pública, miembro activo del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, especialista en DERECHO ADMINISTRATIVO el más alto nivel de especialización en el Perú por la Pontificia Universidad Católica del Perú, candidato a Doctor en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, actualmente se desempeña como Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del Instituto nacional de Defensa Civil-INDECI.