

## **Civil service for health personnel**

Servicio Civil para personal de salud

### **Elsa Elvira Nazario Fuertes**

Docente, Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0002-5222-5063> , [enazario@ucvvirtual.edu.pe](mailto:enazario@ucvvirtual.edu.pe)

### **Ana Linda Baveton Kont**

Docente, Universidad César Vallejo

<https://orcid.org/0000-0001-8833-0685>, [abavetonk@ucvvirtual.edu.pe](mailto:abavetonk@ucvvirtual.edu.pe)

---

Revista Iberoamericana de la Educación

Vol – Especial 1 2021

e-ISSN: 2737-632x

---

**Abstract:** Introduction. An important point for the modernization of public management involves the adequate management of human resources that allow the provision of quality services to citizens. When the start of the health emergency in the country due to COVID 19 was declared, its path to the civil service was halted and health personnel were placed in the first line of care. The objective has been to explore where the health personnel are located in the civil service, making known the measures developed to care for the population during this pandemic. The Materials and methods have to do with a documentary review that allows to know how the civil service has been implemented for health personnel and the measures that have been implemented during the health emergency. The results show the measures implemented that allowed the provision of health services to citizens, safeguarding the health of vulnerable personnel. Conclusion The health emergency stopped the path of the health sector to be part of SERVIR; For this reason, the Ministry of Health has had to assume the management of health human resources, counting on a reliable database that made it possible to place personnel where necessary.



**Key words:** Human Resources, health personnel, civil service, health emergency

**Resumen:** Introducción. Un punto importante para la modernización de la gestión pública implica gestionar de manera adecuada los recursos humanos que permitan brindar servicios de calidad a la ciudadanía. Al declararse el inicio de la emergencia sanitaria en el país por el COVID 19, se detiene su camino hacia el servicio civil y pone al personal de salud en la primera línea de atención. El Objetivo ha sido explorar donde se ubica el personal de salud en el servicio civil, dando a conocer las medidas desarrolladas para atender a la población durante esta pandemia. Los Materiales y métodos tienen que ver con una revisión documental que permita conocer como se ha venido implementando el servicio civil para el personal de salud y las medidas que se han implementado durante la emergencia sanitaria. Los Resultados muestran las medidas implementadas que permitieron brindar servicios de salud a los ciudadanos, resguardando la salud del personal vulnerable. Conclusión La emergencia sanitaria detuvo el camino del sector salud para ser parte de SERVIR; por lo cual, el Ministerio de Salud ha tenido que asumir la gestión de los recursos humanos de salud contando con una base de datos confiable que permitió poner personal donde era necesario.

**Palabras clave:** Recursos Humanos, personal de salud, servicio civil, emergencia sanitaria.



## INTRODUCTION

El tema de reforma del estado ha sido visto en la agenda de política mundial, es así que en la sesión del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD, 1998) se establece que “la reconstrucción de la administración pública a través de la reforma gerencial, llevará al mejoramiento de la gestión del Estado, entendida ésta como la capacidad para concretar de manera eficiente y efectiva, las decisiones tomadas a nivel político, siendo fundamental la existencia de funcionarios públicos calificados y permanentemente capacitados, protegidos de las interferencias políticas, bien remunerados y motivados”.

Asimismo, dentro de los estudios realizados por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico resalta la importancia que tienen las personas dentro de la gobernanza, estableciendo que “Un servicio civil estable y profesional basado en la meritocracia permitirá garantizar que los ciudadanos reciban una atención justa y equitativa en todo el país, independientemente de su afiliación regional, étnica o política” (OCDE, 2016, p.26)

Por otro lado, se cuenta con una investigación realizada en la comunidad de Galicia para conocer las consecuencias que en la práctica de gestión de personal ha tenido el proceso de modernizar. Resaltando lo señalado por la doctrina, “difícilmente se puede alcanzar una Administración pública de calidad sin unos recursos humanos de calidad, esto es, debidamente preparados, motivados y bien dirigidos.” (Briones, 2006, 66) asimismo se cuenta con el estudio realizado por Encarnación (2018) quien da a conocer la importancia de “La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la Republica Dominicana. Avances y Perspectivas” que permita integrar a los servidores públicos para sean formados y capacitados



para desempeñar sus funciones en los cargos públicos con capacidades y destrezas dirigidos a la ejecución de la misión organizacional.

A nivel latinoamericano se pueden resaltar diversos estudios sobre servicio civil, como la tesis presentada por (Molina, 2016) quien mediante un estudio de caso se determina que en Chile se está logrando alcanzar un posicionamiento como asesor en materia de carrera funcionaria. Es así que las medidas implementadas en desarrollo de personas, está respondiendo a los contextos políticos y sociales adecuándose al entorno que generan iniciativas y reformas para el desarrollo de las personas; sin embargo, el desarrollo de las personas ha sido parcial y es necesario asumir labores en políticas de desarrollo de personas.

Asimismo, (Ghiglione, 2015) presenta su tesis realizada en la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa - Argentina en la que estudia la gestión de recursos humanos de manera cualitativa, interrelacionándolo con seis subsistemas claves y concluye que el rol de los recursos humanos en las organizaciones ha cobrado mucha importancia por los recursos que las ciencias sociales le están dedicando a la interpretación del “comportamiento de los seres humanos, sus necesidades y motivaciones”; convirtiéndose en el activo más importante de una organización, siendo el factor clave para su éxito o su fracaso.

En relación al personal de salud, se ubica el estudio realizado por Bustos, et. al. (2015) quienes realizan un estudio en Ministerios de Salud de países andinos para plantear iniciativas para generar y diseminar conocimientos sobre políticas estrategias y modelos de gestión de recursos humanos en salud y mediante un estudio cualitativo se concluye que los problemas de gestión de recursos humanos de salud en los niveles de atención primaria, depende del posicionamiento del personal de la salud y el reconocimiento de las autoridades del problema endémico, dirigiéndolo a un “estado en que la



gestión y el desarrollo de personal de salud representan una solución para mejorar la efectividad del sistema de salud en su conjunto”.

En esta misma línea se encuentra el estudio de Portela et. al. (2017) quienes analizan la dificultad que se presentan en los países andinos para atraer personal a zonas rurales, resaltando el apoyo de los organismos internacionales para orientar capacitar y colaborar en erradicar ciertas enfermedades y reconociendo los avances aunque siguen debajo de las expectativas, se recalca que en varios países, la inversión en recursos humanos de salud no es adecuada.

El periodo comprendido entre los años 2006-2015 fue definido como “Década de los Recursos Humanos de Salud - RHUS” a través del cual se logre contar con RHUS adecuadamente capacitados y distribuidos adecuadamente e identificados con los objetivos de la salud universal. Ello se logra con el apoyo de la OPS/OMS así como el Organismo Andino de Salud –Convenio Hipólito Unánue (ORAS-CONHU) con tal motivo el ORAS-CONHU (2015) realizó un resumen para realizar entre otros un Análisis de la gestión de RHUS, como determinar brechas y desarrollo de esquemas de incentivos para la retención y fidelización del personal de salud en áreas rurales.

Entre otros estudios, se encuentra el realizado por Espinosa et. al. (2017) sobre los recursos humanos de salud, se concluye que en periodo 2012-2015 se alcanzaron importantes logros en el proceso de reforma en salud de Ecuador, gracias a la creación de nuevos perfiles de profesionales, normativas, regulaciones y cobertura de profesionales y se recomienda tomar como punto de partida el desarrollo de la carrera sanitaria. Esta carrera se relaciona con las condiciones que se puede ofrecer al personal, por ello, Molina, et. al. (2015) presentan un estudio descriptivo de corte transversal en cinco ciudades colombianas para “describir las condiciones del personal de salud vinculados a programas de salud pública” concluyendo al evidenciar la



limitación en la formación y capacitación, además de las deficientes condiciones laborales del personal de salud.

Uno de los desafíos para la modernización de la gestión pública en el Perú tiene que ver con la mejora del Sistema de recursos humanos considerada como cuarto pilar de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, por ello en el año 2008, mediante Decreto Legislativo N°1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil y bajo los principios de reforma “buscan que el Estado cuente con personas con una clara orientación de servicio al ciudadano, que se rigen por principios de mérito, que su ingreso se da mediante procesos transparentes, que son evaluados por el logro de objetivos concretos y que reciben incentivos en base al rendimiento”. (SERVIR)

De manera general, sobre el “proceso de transito al régimen del servicio civil” se encuentra la tesis de grado presentada por Torres (2016) quien mediante un estudio cualitativo, buscó “construir un modelo aceptable que ayude en la explicación de la variación del grado de avance alcanzado por los diecinueve ministerios” resultando que este proceso va a tener que ser de manera progresiva y lenta, dependiendo mayormente de la importancia y apoyo que puedan brindar los gobiernos de turno.

Si bien la implementación del servicio civil se viene realizando desde hace varios años, se ubica el estudio realizado por Morales & Rey (2021) en la Universidad Nacional del Centro del Perú, quienes empleando una metodología cuantitativa y el uso de encuestas busca saber si los trabajadores administrativos conocen la Ley del Servicio Civil, obteniendo como resultado que “De los 95 trabajadores encuestados solo 35 (36.84%) trabajadores conocen algo de esta norma legal y 60 (63.16%) trabajadores no conocen. Observando así que SERVIR no está capacitando adecuadamente a los servidores públicos sobre la importancia de mejorar el servicio civil. Del

mismo modo, en el estudio cuantitativo realizado al personal administrativo del Hospital Santa Rosa, por Varillas (2021) se muestra el alto grado de significancia entre el Servicio Civil y la Cultura organizacional, lo que se reflejará de manera positiva en la conducta, compromiso y consecución de metas, de acuerdo a las políticas y normas que implica la modernización del Estado.

Un primer punto en la reforma del servicio civil tiene que ver con la profesionalización de la función pública, por lo cual se presenta el trabajo realizado por Cortés & Prieto (2015) donde primeramente señalan la concepción del servicio en el Estado como una transición de “empleado público” a “servidor civil” que tiene como razón de ser el “servicio al ciudadano” siendo plasmado así en la Ley del Servicio Civil aprobada por Ley N°30057, publicada el 4 de julio de 2013. Se concluye que se debe brindar normas para mejorar el desempeño de los servidores civiles, sus condiciones de trabajo que favorezcan una gestión ordenada para así generar un servicio civil profesionalizado para responder adecuadamente las necesidades de los ciudadanos. Asimismo señalan que considerando la experiencia de otros países se deben considerar los temas de “planificación, capacitación, evaluación de desempeño, compensaciones, carrera, entre otros”

Otro tema relacionado con el personal de salud en esta etapa de emergencia sanitaria, tiene que ver con el tema de la salud ocupacional que para Cavanzo y Fuentes (2003), tiende al estudio de la ergonomía en la construcción de la salud de los trabajadores, Higiene y seguridad industrial aplicada a la salud ocupacional, Prevención de los riesgos derivados del trabajo y el Control psicosocial. Ante este tema, Botello y Barbosa (2018) realizan un estudio cualitativo en Colombia, sobre la evolución y desarrollo de la salud ocupacional, la cual concluye al precisar que la salud del trabajador es necesaria para la industria, ya que va relacionada con su bienestar físico,



mental y social. Esto se puede respaldar con el estudio realizado por (Mamani Encalada et. al. 2007) sobre la “influencia del estrés en el desempeño laboral” en un servicio de emergencia; indicando que son muchos los factores de riesgo que causan estrés, lo cual afecta la calidad de vida individual como del entorno próximo reflejado en el desempeño laboral disminuyendo así la productividad y la calidad de cuidado a los pacientes. Todo ello impide a un sistema de salud desarrollarse, por lo cual considero importante mantener al personal de salud siempre motivado.

Entre otros estudios se encuentra el de Suarez (2019) quien mediante un enfoque mixto pretende identificar el nivel de eficiencia de la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral en los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú, resultando en un avance de 57% para el proceso de tránsito a SERVIR, que indica que existe fortalecimiento de algunos aspectos institucionales, mediante tratos equitativos a los aspirantes para desempeñar cargos públicos y con 48% para el desempeño laboral, presentado como rendimiento del sujeto, lo que significa que el personal desarrolla sus funciones por la supervisión, monitoreo y control permanente; concluyendo que existe relación entre la implementación de la Ley Servir y el desempeño laboral.

También es importante considerar el tema de integridad, el cual se trató en el Simposio internacional realizado por SERVIR (2018) tema que ha sido tratado a nivel mundial como política de integridad y lucha contra la corrupción, poniendo como filtro el ingreso y desarrollo de las personas idóneas en cada puesto, que permitan un cambio cultural, por tratarse de una conducta; por lo cual pone de ejemplo el sistema de integridad de los Países Bajos que se basan en valores en lugar de normas que no pretenden evitar conductas delictivas sino que incluye aspectos morales y éticos de comportamiento, que incluye acoso, discriminación, mentiras, tramas, robos,



entre otros. Francia cuenta con la Ley francesa del 9 de diciembre de 2016 denominada “transparencia, lucha contra la corrupción y modernización de la economía” que introdujo elementos como prevención e integración de empresas a la lucha contra la corrupción. Sobre la importancia de los códigos de ética, referidos a valores o códigos de conducta asociados al comportamiento de los servidores;

Como parte del proceso de fortalecimiento y modernización del Sistema Nacional de Salud y de las Carreras Especiales del servicio civil, en el mes de setiembre del 2013, mediante Decreto Legislativo N°1153 “se regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado”, donde se determina que “El personal de la salud está compuesto por los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud” (numeral 3.2.); bajo esta regulación se ubica un estudio realizado por Inga (2017) quien señala los avances en el campo del desarrollo y gestión de los recursos humanos en salud que resaltan en el cumplimiento de metas regionales, ello por las políticas económicas empleadas en el fortalecimiento de capacidades y competencias del personal y entrega de bonificaciones e incentivos económicos en zonas periféricas.

Considerando los estudios encontrados sobre la importancia que tiene la implementación del servicio civil para la modernización de la gestión pública y el inicio de la emergencia sanitaria en el país por el COVID 19, que ha puesto al frente al personal de la salud, ubicados dentro de las carreras especiales reconocidas por SERVIR, se debe revalorar la importancia de gestionar de manera adecuada los recursos humanos de salud, que permitan brindar servicios de calidad a la ciudadanía a través de su ingreso a SERVIR, para lo cual se presenta como objetivo explorar como se viene desarrollando el proceso de adecuación del personal de salud al proceso del servicio civil,



dando a conocer las medidas desarrolladas para atender a la población durante esta pandemia.

## **MATERIALS AND METHODS**

La presente investigación se propone realizar bajo un enfoque cualitativo, que permita ampliar una reflexión sobre la importancia que tiene gestionar los recursos humanos de salud para su inclusión en el Servicio Civil. Los propósitos centrales del análisis cualitativo son: Explorar los datos; Imponerles una estructura; Describir las experiencias de los participantes; Descubrir conceptos, categorías, temas patrones presentes en los datos, interpretarlos y explicarlos en función al planteamiento del problema; Comprender en profundidad el contexto; reconstruir hechos e historias; Vincular los resultados con el conocimiento disponible y generar una teoría fundamentada en los datos (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014)

La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, entre otros. Se presentan categorías a priori que permiten una evaluación a futuro cumpliendo con el aspecto predictivo.

La búsqueda de información se basa en el Análisis de documentos que permitió expandir los elementos del tema propuesto utilizando fuentes primarias de los organismos del Poder Ejecutivo, como son: Decretos Legislativos, Decretos Supremos, Resoluciones, entre otros. Asimismo, se realizó una búsqueda bibliográfica de fuentes secundarias para respaldar las definiciones y conceptos y/o la experiencia de otros países para respaldar el análisis presentado. Se puede indicar que la investigación será de tipo básica exploratoria, el cual sirve para familiarizarse con la literatura bibliográfica para luego llevar a cabo investigaciones más completas. (Esteban, 2018) Se empleó como técnica de Análisis documental y el instrumento ha sido la Lista de cotejo

En este marco, también se puede indicar que se ha sistematizado la información correspondiente a la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del

Personal de Salud al Servicio del Estado – Decreto Legislativo N° 1153, motivo por el cual se ha utilizado como fuente de información la base de datos del Aplicativo Informático del Registro Centralizado de Planillas del Recursos Humano al Servicio del Sector Público - AIRHSP, del Ministerio de Economía y Finanzas. Dirección General de Personal de la Salud Ministerio de Salud.

## RESULTS

El servicio civil, se conceptualiza como un componente esencial del Estado democrático de derecho, y está referido al conjunto de reglas que garantizan la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos (Iacoviello, 2015); es así que se encuentra en marcha la Reforma del Servicio Civil, la cual tiene como fin “mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía”. De esta manera, “busca mejorar el desempeño de los servidores, a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes y derechos de los servidores.” (SERVIR) El Ministerio de Salud reconoce que para lograr una atención de calidad es necesario que se disponga de suficientes recursos humanos en salud, que cumplan con suficientes competencias laborales. Para ello la Dirección General de Personal de la Salud - DIGEP cuenta con el Observatorio de RHUS (responsable de los procesos de recolección, procesamiento, consolidación, validación y reporte de información de los RHUS) dando inicio a la política nacional denominada “Planificación estratégica de RHUS con equidad, considerando el perfil demográfico, el sociocultural y epidemiológico, así como las necesidades de salud de la población, particularmente de las más excluidas”.

*Ilustración 1 Profesionales de la salud del sector salud según departamento y cargo, Perú 2013-2019*

| Departamento / Cargo                       | Año            |                |                |                |                |                |                |
|--------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                                            | 2013           | 2014           | 2015           | 2016           | 2017           | 2018           | 2019           |
| <b>Perú</b>                                | <b>102 819</b> | <b>111 577</b> | <b>114 607</b> | <b>120 727</b> | <b>125 539</b> | <b>138 564</b> | <b>141 344</b> |
| Médico                                     | 34 911         | 36 596         | 38 065         | 39 976         | 40 820         | 43 805         | 43 934         |
| Enfermero                                  | 36 090         | 39 210         | 39 979         | 42 650         | 44 790         | 50 099         | 50 420         |
| Obstetra                                   | 12 561         | 14 452         | 14 445         | 15 018         | 15 865         | 17 190         | 17 963         |
| Odontólogo                                 | 5 021          | 5 688          | 5 754          | 5 706          | 6 199          | 6 151          | 6 356          |
| Biólogo                                    | 1 596          | 1 860          | 1 848          | 2 013          | 2 172          | 2 502          | 2 681          |
| Ingeniero Sanitario                        | 26             | 27             | 16             | 94             | 112            | 97             | 112            |
| Nutricionista                              | 1 577          | 1 752          | 1 734          | 1 879          | 1 971          | 2 266          | 2 398          |
| Psicólogo                                  | 2 294          | 2 576          | 2 502          | 2 777          | 3 367          | 3 899          | 4 304          |
| Químico Farmacéutico                       | 2 159          | 2 414          | 2 455          | 2 595          | 2 564          | 3 296          | 3 756          |
| Tecnólogo Médico                           | 4 265          | 4 568          | 4 572          | 4 788          | 5 022          | 5 796          | 6 161          |
| Médico Veterinario                         | 250            | 256            | 248            | 273            | 266            | 333            | 397            |
| Trabajador Social                          | 1 978          | 2 073          | 2 037          | 2 124          | 1 574          | 2 366          | 2 418          |
| Químico                                    | 91             | 105            | 66             | 70             | 68             | 78             | 87             |
| Profesionales de la salud no especificados | 0              | 0              | 886            | 408            | 580            | 219            | 92             |
| Técnicos Especializados                    | 0              | 0              | 0              | 356            | 169            | 467            | 265            |

La DIGEP, a cargo del Ministerio de Salud presenta la ilustración 1, en la que se puede observar el incremento de casi 27% de profesionales generados en el lapso de los años 2013 al 2019, destacando el incremento de médicos, enfermeros y obstetras que se han generado en los distintos departamentos como: Arequipa, Piura, Cuzco e Ica; siendo Junín quien ha incrementado el número de odontólogos, psicólogos y tecnólogos médicos.

*Ilustración 2 Recursos humanos del sector salud por año según departamento e instituciones, Perú 2013-2019*

| Departamento / Institución del Sector Salud | Año      |        |          |        |          |        |          |        |          |        |          |        |          |        |
|---------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
|                                             | 2013     |        | 2014     |        | 2015     |        | 2016     |        | 2017     |        | 2018     |        | 2019     |        |
|                                             | Cantidad | %      | Cantidad | %      | Cantidad | %      | Cantidad | %      | Cantidad | %      | Cantidad | %      | Cantidad | %      |
| Perú                                        | 223 620  | 100,0% | 241 732  | 100,0% | 245 779  | 100,0% | 256 157  | 100,0% | 265 460  | 100,0% | 282 808  | 100,0% | 294 671  | 100,0% |
| Minsa                                       | 150 925  | 67,5%  | 169 513  | 70,1%  | 170 962  | 69,6%  | 180 314  | 70,4%  | 186 079  | 70,1%  | 202 275  | 71,5%  | 215 622  | 73,2%  |
| ESSALUD                                     | 50 847   | 22,7%  | 50 847   | 21,0%  | 53 445   | 21,7%  | 54 158   | 21,1%  | 54 049   | 20,4%  | 55 971   | 19,8%  | 56 586   | 19,2%  |
| PNP                                         | 6 749    | 3,0%   | 6 494    | 2,7%   | 6 494    | 2,6%   | 6 378    | 2,5%   | 6 378    | 2,4%   | 6 378    | 2,3%   | 6 249    | 2,1%   |
| FFAA                                        | 6 564    | 2,9%   | 6 343    | 2,6%   | 6 343    | 2,6%   | 6 607    | 2,6%   | 8 358    | 3,1%   | 8 195    | 2,9%   | 7 526    | 2,6%   |
| SISOL                                       | 2 975    | 1,3%   | 2 975    | 1,2%   | 2 975    | 1,2%   | 2 975    | 1,2%   | 2 975    | 1,1%   | 2 975    | 1,1%   | 704      | 0,2%   |
| Ministerio de Educación                     | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 165      | 0,1%   | 165      | 0,1%   | 165      | 0,1%   | 138      | 0,0%   |
| INPE                                        | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 126      | 0,0%   | 126      | 0,0%   | 127      | 0,0%   |
| Ministerio Público                          | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 0        | 0,0%   | 1 770    | 0,7%   | 1 770    | 0,6%   | 2 226    | 0,8%   |
| Sector Privado                              | 5 560    | 2,5%   | 5 560    | 2,3%   | 5 560    | 2,3%   | 5 560    | 2,2%   | 5 560    | 2,1%   | 4 953    | 1,8%   | 5 493    | 1,9%   |

Asimismo, de acuerdo a la ilustración 2 se muestra que los recursos humanos del sector salud se han ido incrementando a nivel del MINSA, con casi 30% en el año 2019 en referencia al año 2013, en este mismo periodo se incrementó en casi un 13% en las fuerzas armadas y un 10% en ESSALUD; asimismo ha disminuido considerablemente a nivel de SISOL y la PNP. Por otro lado se puede destacar el apoyo del personal de la salud al Ministerio de Educación a partir del año 2016, al INPE y Ministerio Público desde el año 2017.

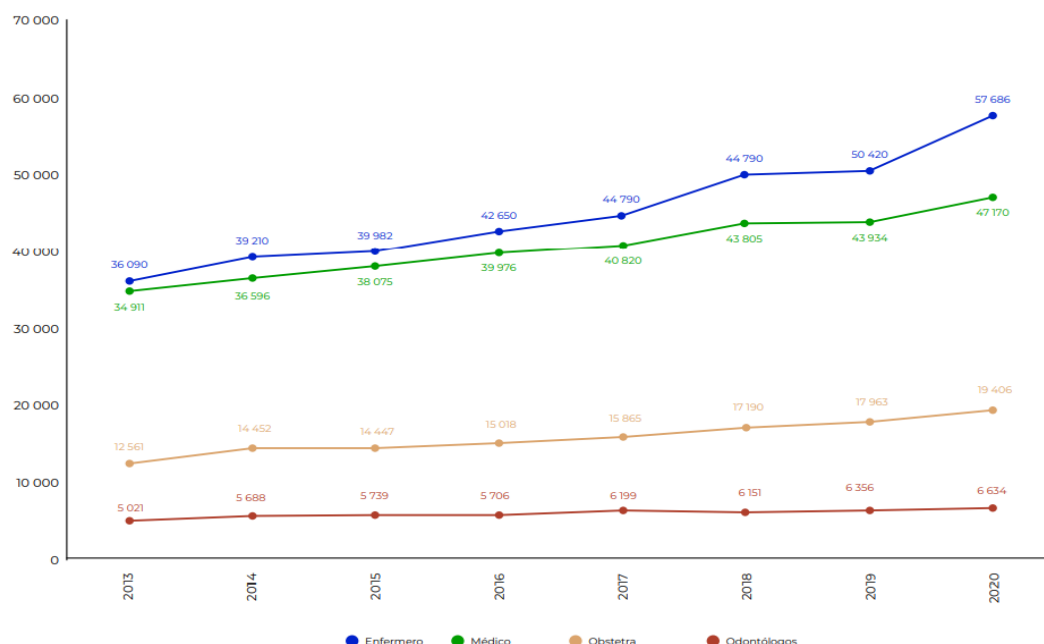
Mediante Decreto Supremo N°003-2019-SA se aprueba el Reglamento de la Ley N°30421, Ley Marco de Telesalud que establece las disposiciones para la implementación y desarrollo de la telesalud, que permite acercar a los profesionales de la salud a nivel nacional y dándose a conocer nuevos términos utilizados, como son: Teleapoyo al diagnóstico, telecapacitación, teleconsulta, telegestión, telemedicina, telemonitoreo, entre otros; que han permitido a gran cantidad de personal seguir brindando servicios al estado, sin poner en riesgo su salud y acercándose la salud a más ciudadanos.

Con la llegada de la emergencia sanitaria por el COVID-19, mediante Decreto Legislativo N°1505 se dispusieron diferentes medidas temporales excepcionales en el sector público, al 31 de diciembre de 2020, para evitar riesgos de contagio y protección del personal, entre ellos

implementar la realización del trabajo remoto o mixto, reducir jornadas laborales, modificar los horarios de trabajo o intercalar las mismas; así como asegurar la implementación de Equipos de protección personal - EPP o transporte para traslado de los servidores y vigilar la salud de los servidores.

Ante la ausencia de personal vulnerable en los servicios de salud, durante el año 2020 se ha incrementado la cantidad de personal de salud, por lo cual se presenta la ilustración 3, donde se muestra el incremento de los profesionales en el sector salud desde el año 2013 hasta el año 2020, destacando el incremento del personal de enfermería que se presentó en casi 13%, el incremento de médicos y obstetras en un 7% y en el caso de los odontólogos solo en un 4%.

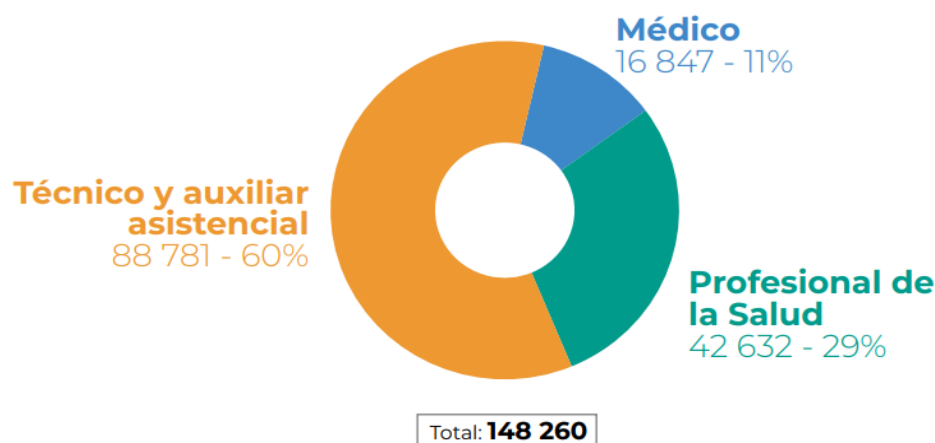
*Ilustración 3 Evolución cuantitativa de profesionales en el sector salud, 2013 - 2020*



Con una base de datos de fácil acceso, Murillo-Peña et al (2021) presentó un estudio sobre la variación de la densidad de recursos humanos en salud, de los meses de abril a agosto 2020, concluyendo que en esta situación de emergencia sanitaria los recursos humanos en salud tuvieron un incremento leve, pero lamentablemente no se vio reflejado a nivel de

regiones, suponiendo un desafío para los sistemas de salud locales quienes en esta época tuvieron que atravesar la primera ola de contagios.

*Ilustración 4 Cantidad de bonos del MINSA y gobiernos regionales por grupo ocupacional con presupuesto en el AIRHSP para valorizaciones económicas priorizadas, 2020*



Asimismo, se puede indicar que contar con una base de datos actualizada, sobre el personal de la salud, permitió que se reconociera y estimulara a este personal con bonificaciones extraordinarias mensuales, por el trabajo de riesgo asumido; aunque no fue equitativo para todos, de acuerdo a la ilustración 4 se observa que se reconoció el trabajo en mayor cantidad a los técnicos y auxiliares de la salud, equivalente al 60%, seguido de otros profesionales de la salud con un 29% y el personal médico con un 11%.

## DISCUSSION

Luego del estudio realizado, aún quedan vacíos en el tema de implementación del servicio civil y como se viene considerando al personal de la salud en ellas, mostrándose que es el Ministerio de Salud quien ha asumido la gestión de los recursos humanos de salud, como parte de la política de salud, dirigida a los ciudadanos, mediante la calidad de atención.

Si bien se observa que la Autoridad del Servicio Civil - SERVIR inició sus funciones para gestionar el sistema de gestión de recursos humanos, en el año 2008 mediante Decreto Legislativo N°1023, la concepciones empleadas cambiaron con la transición del “empleado

público” a “servidor civil” que coloca como razón de ser el “servicio al ciudadano”. En ese contexto se puede resaltar la participación de organismos internacionales como el OCDE y el CLAD que resaltan la importancia de los recursos humanos para mejorar la gestión del estado con personal calificado (meritocracia) bien remunerados y motivados que garanticen una atención justa y equitativa a los ciudadanos; así como la participación de la OPS, la OMS, el ORAS-CONHU) quienes promocionaron el Análisis de la gestión de RHUS, como determinar brechas y desarrollo de esquemas de incentivos para la retención y fidelización del personal de salud en áreas rurales en Latinoamérica.

En ese mismo contexto, Ghiglione (2015) muestra la importancia de los recursos humanos como factor de éxito o fracaso de una institución pública, estudiando el comportamiento de los seres humanos, sus necesidades y motivaciones. Asimismo, se puede señalar los resultados de la implementación del servicio civil a nivel mundial, a través de los estudios realizados, como el presentado por Briones (2006) que explica los resultados positivos en el proceso de modernización en España; así como el proceso de la implementación de la carrera funcionaria realizada en Chile presentado por Molina (2016).

Asimismo, se puede presentar el estudio realizado por Bustos, et. al. (2015) quienes evalúan varios ministerios de salud ratificando la importancia del desarrollo del personal de salud para mejorar la atención en el sistema de salud. Para ello, Espinosa et. al. (2017) señalan la importancia de crear perfiles profesionales, normativas, regulaciones en Ecuador para impulsar la carrera sanitaria

Portela et. al. (2017) analizan la dificultad de los países andinos para que se distribuya personal a zonas rurales, no siendo el caso a nivel nacional ya que Inga (2017) señala los avances en el campo del desarrollo y gestión de los recursos humanos en salud que resaltan en el cumplimiento de metas regionales, ello por las políticas económicas empleadas en el fortalecimiento de capacidades y competencias del personal y entrega de bonificaciones e incentivos económicos en zonas periféricas; lo que también es concordante con el incremento de personal de la salud mostrada en la ilustración 1. Sin embargo no fue suficiente con la llegada de la pandemia.

Sobre la implementación del Servicio Civil en el Perú Torres (2016) señala que este proceso debe ser de manera lenta y progresiva, de acuerdo al apoyo que brinden los gobiernos de turno; sin embargo se debe tener en consideración el estudio realizado por Morales (2021) quien pone en conocimiento que a la fecha hay instituciones públicas que no conocen la Ley del Servicio Civil y su proceso de implementación; por lo cual SERVIR debe tomar atención para que implemente capacitaciones que den a conocer la importancia de pasar a formar parte de un servicio civil.

Ante las medidas temporales dispuestas de manera excepcional en el sector público, al 31 de diciembre de 2020, para evitar riesgos de contagio y protección del personal (Decreto Legislativo N°1505) se consideró entre otra medidas la implementación del trabajo remoto o mixto; lo que permitió que se impulsan otras políticas públicas, como la Ley Marco de Telesalud, (Decreto Supremo N°003-2019-SA) puesta en marcha desde la Dirección de Telemedicina de la Dirección General de Telesalud, Referencia y Urgencias del Ministerio de Salud (2021), con la finalidad de permitir la implementación y desarrollo de los servicios de salud mediante el uso de la ciencia y tecnologías -TIC que permitan fortalecer la capacidad de atención en servicios de salud en todo el país. Ello pone en práctica el uso de nuevos términos, como son: Teleapoyo al diagnóstico, telecapacitación, teleconsulta, telegestión, telemedicina, telemonitoreo, entre otros; que han permitido a gran cantidad de personal seguir brindando servicios al estado, sin poner en riesgo su salud y acercándose la salud a más ciudadanos.

Los estudios realizados sobre el servicio civil tienen que ver con su relación con otras variables como son la Cultura organizacional realizado por Varillas (2021) importante para cambiar las actitudes y aptitudes del personal respecto al cambio; la profesionalización de la gestión pública (meritocracia) presentada por Cortés & Prieto (2015), así como Encarnacion (2018) importantes para contar con personal idóneo en el puesto idóneo para alcanzar los objetivos y metas institucionales; Salud ocupacional presentada por Cavanzo y Fuentes (2003) así como Botello y Barboza (2018) que se ha tornado indispensable en esta etapa de emergencia sanitaria para proteger al personal; Desempeño laboral presentada por Suarez

(2019) importante para alcanzar metas institucionales y el tema de integridad propuesto para el Simposio dirigido por SERVIR (2018)

## CONCLUSIONS

En este punto se muestra un resumen de los hallazgos encontrados en la investigación, ante ello se puede indicar que habiendo mostrado que es el Ministerio de Salud quien ha asumido la gestión de los recursos humanos de salud, como parte de la política de salud, dirigida a los ciudadanos, mediante la calidad de atención es necesario que se continúen con estudios que dirijan la gestión del personal de la salud hacia el servicio civil para la mejora en la calidad de servicio que se brinda a los ciudadanos.

Sobre la implementación del Servicio Civil en el Perú se señala que este proceso debe ser de manera lenta y progresiva, de acuerdo al apoyo que brinden los gobiernos de turno; sin embargo SERVIR debe tener en consideración el estudio realizado por Morales (2021) para que se realicen charlas a través de las oficina de personal institucionales para dar a conocer la importancia de la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Asimismo se observa que en varios estudios se resalta la importancia de motivar al personal de la salud, ya sea para satisfacer sus necesidades o para alcanzar metas institucionales que se reflejen en el desempeño y calidad de servicio que se brinde al ciudadano. Si bien es cierto que se ha encontrado dificultades de los países andinos para que se distribuya personal a zonas rurales, a nivel nacional se han ido cerrando brechas por las políticas económicas empleadas en el fortalecimiento de capacidades y competencias del personal y entrega de bonificaciones e incentivos económicos en zonas periféricas; aunque no fueron suficientes en esta época de pandemia.

Por otro lado, se considera importante resaltar la participación de organismos internacionales como la OCDE y el CLAD, la OPS, la OMS y el ORAS-CONHU que participan activamente en la gestión de recursos humanos en salud que permitan mejorar el sistema de salud a nivel nacional e internacional, promocionando el servicio civil, en beneficio de los ciudadanos que lo necesitan.

Asimismo, en el sector salud se puede rescatar el despegue de la Ley Marco de telesalud implementada por la Dirección de Telemedicina de la Dirección General de Telesalud, Referencia y Urgencias del Ministerio de Salud desde el año 2019 que ponen en uso nuevos términos utilizados, como son: Teleapoyo al diagnóstico, telecapacitación, teleconsulta, telegestión, telemedicina, telemonitoreo, entre otros; que han permitido a gran cantidad de personal seguir brindando servicios al estado, sin poner en riesgo su salud y/o resguardando la salud del personal vulnerable; así como el apoyo a otros profesionales en lugares alejados a través de estas nuevas plataformas que facilitan su accesibilidad, cerrando brechas de profesionales de la salud.

Se propone continuar con el estudio de la relación que tiene el servicio civil con otras variables, como son: la Cultura organizacional, la profesionalización de la gestión pública (meritocracia), Salud ocupacional, integridad, motivación, desempeño laboral, entre otros; así como la importancia de que el personal de la salud pase a formar parte del servicio civil para mejorar la gestión de sus recursos humanos de salud que se vea reflejado en la calidad de servicio a los ciudadanos.



## REFERENCES

- Botello, E. y Barbosa, J. (2018). Retrospectiva de la salud ocupacional y sus tendencias en investigación e innovación. *Perspectivas* No. 10, 60-65.  
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/1751>
- Briones, O. (2006). Modernización y gestión del personal: El caso de la administración autonómica de Galicia. *Revistas editadas polo SPIC*. PS/005-Vol 5, Núm 1. España  
<http://hdl.handle.net/10347/8292>
- Bustos, V., Villarroel, G., Ariza, F., Guillou, M., Palacios, I., Cortez, L., Cañizares, R., Nuñez, M., Huamán, L. (2015). Análisis de la gestión de recursos humanos en los modelos de salud familiar, comunitaria e intercultural de los países andinos. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76 (spe), 49-55.  
<https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10971>
- Cavanzo, S. & Fuentes, R. (2003). Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano. [Investigación dirigida, Universidad de la Sabana]. Repositorio Institucional  
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5448/129306.pdf?sequence=1>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD (1998) Una nueva gestión pública para América Latina. Sesión de máximas autoridades gubernamentales de la modernización de la administración pública y de la reforma del Estado de los 25 países miembros. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Una-Nueva-Gestion-Publica-para-America-Latina.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2013, 4 de julio). Ley N°30057. Ley del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118474-30057>
- Cortés, J., Prieto, T. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. XX Congreso internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública, Lima, Perú 10-13 nov. 2015.

- DIGEP-MINSA (2020). Compendio estadístico: Información de Recursos Humanos del sector salud, Perú 2013-2019. Serie bibliográfica Recursos Humanos en Salud, N°27. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/>
- Dirección General de Telesalud, Referencia y Urgencias (2021) Reglamento de la Ley N° 30421, Ley Marco De Telesalud, y del Decreto Legislativo N° 1490, Decreto Legislativo que fortalece los alcances de la Telesalud. Ministerio de Salud. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5418.pdf>
- Encarnación, M. (2018). La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>
- Espinosa, V., De la Torre, D., Acuña, C., Cadena, C. (2017). Los recursos humanos en salud según el nuevo modelo de atención en Ecuador. *Rev Panam Salud Pública* 41, 1-5 <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2017.v41/e52/es/>
- Esteban, N. T. (2018). Tipos de investigación. *Repositorio Institucional Santo Domingo de Guzmán*, 1–4. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR.HH. del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño [tesis de maestría, universidad Nacional de La Pampa. Argentina]. Repositorio Institucional. [http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e\\_ghiges075.pdf](http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf)
- Hernandez, R., Fernandez, Carlos., Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. edición) Mc Graw Hill.Mexico
- Inga-Berrosipi, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Iacoviello, M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América latina: Perú.

- Banco Interamericano de Desarrollo.*  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4uibd.nsf/2116C1196CDAF27305257F1B007445C4/\\$FILE/Diagn%C3%B3stico\\_del\\_BID\\_2015\\_Servicio\\_Civil\\_Peru.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4uibd.nsf/2116C1196CDAF27305257F1B007445C4/$FILE/Diagn%C3%B3stico_del_BID_2015_Servicio_Civil_Peru.pdf)
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, M., A., Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Rev Per Obst Enf*, 3(1), 1–8.  
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/viewFile/543/415#:~:text=Conclusiones%3A las causas del estrés,los cuidados y la productividad>
- Molina, N. N. (2016). Gestión de personas en la administración central del estado y asesoría de la dirección nacional del servicio civil [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/138431/Gestion-de-personas-en-la-administracion-central-del-estado-y-asesoria-de-la-Direccion.pdf;sequence=1>
- Molina-Marím, G., Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., LagosCampos N., Almanza-Payares, R., Chavarro-Medina, M., Goenaga-Jiménez, E., Arboleda-Posada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Rev. Gerenc. Polít. Salud*. 2016; 15(30): 108-125. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
- Morales, C. & Rey, W. (2019). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia* 11 (20), 87-94  
DOI:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Murillo-Peña, J., Mendoza-Arana, P., Rojas-Mezarina, L., HuamánAngulo, L., Peralta, F., Riega-López, P., et al. (2021) Cambios en la densidad de recursos humanos en salud durante la epidemia de COVID-19 en el Perú, abril - agosto 2020. *Anales Fac med*. 82(1), 5-12. DOI: <https://doi.org/10.15381/anales.v82i1.20822>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2016) Estudios de la OCDE

- sobre Gobernanza Publica: Perú: Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo, Editions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265226-es>
- Organismo Andino de Salud-Convenio Hipolito Unanue (2015). Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos. Evidencia para la toma de decisiones. 405 p. <http://www.orasconhu.org>
- Pérez, L. W., Moreno, J., Loayza, J. (2020). Información de recursos humanos en el sector salud en el marco de la pandemia COVID-19, Perú:2020. Serie Bibliografica Información de Recursos Humanos en Salud N°30. <http://www.minsa.gob.pe>
- Portela, G., Cavada, A., Sarmiento, R. L., Dal Poz, M. R. (2017) Recursos humanos em saúde: crise global e cooperação internacional. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 22, n.7, 2237-2246. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017227.02702017>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2019, 9 de enero). Decreto Supremo N° 003-2019-SA. Aprueba el Reglamento de la Ley N°30556, Ley que aprueba disposiciones de carácter extraordinario para las intervenciones del Gobierno Nacional frente a desastres y que dispone la creación de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/266092-003-2019-sa>
- Presidente de la República (2008, 21 de junio). Decreto Legislativo N°1023. Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Diario Oficial El Peruano. <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/ogaj/archivos/DL-1023.pdf>
- Presidente de la República (2013, 12 de setiembre). Decreto Legislativo N°1153. Decreto que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del personal de la salud al servicio del Estado. Diario Oficial El Peruano. <http://www.gob.pe/Institucion/minsa/normas-legales/239868-1153>
- Presidente de la República (2020, 11 de mayo). Decreto Legislativo N°1505. Decreto legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el

- covid-19. Diario Oficial El Peruano.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>
- SERVIR (2018) Políticas de integridad en Latinoamérica: límites y posibilidades desde el servicio civil. *Simposio internacional*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/878248-politicas-de-integridad-en-latinoamerica-limites-y-posibilidades-desde-el-servicio-civil-principales-conclusiones>
- Suarez, J. (2019). Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de Guerra del Perú – Lima, 2018. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez\\_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Torres, V. (2016). La implementación de la Ley SERVIR durante el periodo 2013 - 2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios [tesis de maestría, PUCP]. Repositorio Institucional. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8124/TORRES\\_BALCAZAR\\_VICTOR\\_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8124/TORRES_BALCAZAR_VICTOR_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1)
- Varillas, S. (2021). El servicio civil y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos de un hospital de Piura – 2021 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68009>