

# El servicio civil como espacio de libertad ontológica

The civil service as a space of ontological freedom

**María Eugenia del Carmen Viloría Ortín\***

## Resumen

Este documento pretende recorrer el concepto de libertad individual a través del quehacer humano en vínculo con la vida ciudadana y la gestión pública, donde el ejercicio profesional es el instrumento fundamental al interior de las entidades públicas para el desarrollo ontológico, no solamente del servidor público sino también del ciudadano.

Habilidades y valores como la capacidad de comunicación, el descubrimiento y consolidación de la vocación de servicio, y la búsqueda de la empleabilidad como reto personal utilizando los instrumentos de estímulo, evaluación y capacitación que ofrece el Estado peruano a los servidores públicos, se presentan como herramientas para alcanzar el desarrollo integral del trabajador, y como consecuencia, su felicidad. Esto a su vez garantiza la búsqueda constante de la mejora continua en el ejercicio profesional, y por lo tanto de la satisfacción de las necesidades de todos los ciudadanos que acceden a las entidades públicas, a requerir los derechos que le corresponden.

**Palabras clave:** Estado, empleabilidad, servidor público, archivos, gobierno digital.

---

\* Licenciada en Información y Documentación, así como magíster en Gerencia de las Finanzas y los Negocios por la Universidad de Yacambú, Venezuela y magíster en Gestión Documental y Administración de Archivos por la Universidad de La Salle, Colombia. Diplomados en Gestión Documental y Administración de Archivos, en Gestión Pública y en Gestión de Documentos Electrónicos de Archivos. Se ha desempeñado como coordinadora del Archivo Central del Ministerio de la Producción del Perú. Correo electrónico: [mevo66@gmail.com](mailto:mevo66@gmail.com)

### *Abstract*

This document aims to explore the concept of individual freedom through human activity in connection with citizen life and public management, where the professional practice is the instrument within public entities for the ontological development, not only of the public server but also of the citizen.

Skills and values such as the ability to communicate, the discovery and consolidation of the vocation of service, and the search for employability as a personal challenge using the instruments of encouragement, evaluation and training offered by the Peruvian state to public servers, are presented as tools to achieve the integral development of the worker, and as a consequence of their happiness. This in turn, guarantees the constant search for continuous improvement in the professional practice, and therefore the satisfaction of the needs of all citizens who access public entities, to claim the rights that correspond to them.

**Keywords:** State, employability, public server, archives, digital government.

## **Introducción**

No por casualidad la dignidad humana es la primera definición que encontramos en la Constitución Política del Perú de 1993, cuya validez es representada por la afirmación de que “la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado” (tít. I, cap. I, art. 1°). Es a partir de estas breves aunque significativas palabras que se justifica la existencia del Estado y que se desarrolla la estructura normativa que sustenta la totalidad de los derechos de los ciudadanos.

Esa primigenia y reveladora afirmación que encontramos en nuestra carta magna da sustento a la función pública: “todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación” (Const., tít. I, cap. IV, art. 39°), y entre sus funciones está “promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación” (Const., tít. II, cap. I, art. 44°), a través del Estado.

Pero para comprender la relevancia del Estado en el bienestar general de la nación es importante definirlo de manera elemental como “un concepto político referido a una forma de organización social, que cuenta con instituciones soberanas, que regulan la vida de una cierta comunidad de

individuos en el marco de un territorio nacional” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, s.f., párr. 2).

Incluso para comprender esta sencilla definición nos encontramos con complejas preguntas como: ¿el concepto político al que se refiere la definición popular de política responde al esfuerzo ideal de “estar juntos los unos con los otros los diversos” (Arendt, 2018, p. 5), es decir, como relación entre los hombres? O ¿qué tanto las “instituciones soberanas” con las que cuenta el Estado centran su existencia en alcanzar esta relación?

Luego podemos seguir preguntándonos qué tan provechosa puede ser que estas instituciones regulen la vida de una cierta comunidad de individuos en el territorio nacional y, finalmente, ¿a cuál “cierta comunidad” está destinada la regulación del Estado?

Estas interrogantes, legítimas y necesarias para desarrollar un pensamiento crítico, permiten la duda, el análisis y la posterior comprensión del Estado de derecho y del respeto a la dignidad humana que debe regir en cualquier territorio democrático, más allá de los patrones erigidos por las instituciones de turno. Ante estas interrogantes, se puede esbozar una serie de razonamientos para llegar a una conclusión constructiva en torno a la gestión pública, sus formas y su incidencia sobre la vida de los ciudadanos.

## **Para qué la entidad pública**

Partiendo de la premisa de que la política es el instrumento que permite la convivencia entre los hombres y que el Estado es el responsable de promover iniciativas que coadyuven con este objetivo, se infiere que el ciudadano es un individuo fuera del Estado, pues este debe servir al primero. Esto significa que el individuo que vive en un territorio —regulado por el Estado a través de instituciones soberanas— es el fundamento de la existencia de ese Estado, es decir, que el ciudadano es sentido y razón de la existencia de las instituciones públicas.

Para cumplir con esta función originaria de servicio, que le da sentido a la existencia del Estado, el artículo II. Principio del servicio al ciudadano, del Título Preliminar de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo precisa que “Las entidades del Poder Ejecutivo están al servicio de las personas y de la sociedad; actúan en función de sus necesidades, así como del interés general de la nación” (2007, tít. preliminar, art. II).

De esta manera, las entidades públicas conforman el quinto componente de la organización del Poder Ejecutivo para cumplir con “las funciones primordiales del Estado, y para el logro de sus objetivos y metas” (Ley N° 29158, 2007, tít. I, art. 2).

En esto consiste el “deber ser”. Pero ¿qué tan cerca estamos de lograr que este fin se concrete? ¿De qué depende que este ideal se convierta en realidad?

La manifestación de las diversas necesidades del individuo en la sociedad es lo que ha estimulado la creación y desarrollo de cada entidad pública para dar respuestas concretas a través de la identificación de competencias, y la delimitación del quehacer político planificado en cada sector, orientado permanentemente a alcanzar esta “relación entre los hombres” desde el poder del Estado.

Como afirma Carpizo (2011), “[e]l hombre sólo puede realizarse dentro de la comunidad social, y esta comunidad no tiene otro fin que servir a la persona”, por cuanto el Estado, aun cuando es impersonal, solo existe desde la persona que lo constituye, es decir, desde cada individuo que ejerce un rol político al interior de cada entidad pública.

Este ejercicio político de cada individuo al interior del Estado, que debe dar respuesta a una necesidad social externa identificada por ese mismo Estado, es lo que genera la planeación y el desarrollo de múltiples figuras administrativas, como por ejemplo, los programas y proyectos al interior de cada ministerio para atender los requerimientos sociales en cada sector.

## **La pasión que construye al Estado**

Pero el Estado que atiende al individuo no se construye solo, sino que está conformado por personas que únicamente serán útiles si desde su individualidad, desde el reconocimiento honesto de su capacidad y conciencia de la dignidad humana, propia y del otro, ejercen la función que se les ha encomendado al interior del gran aparato del Estado.

He aquí donde aparecen nuevamente múltiples interrogantes: ¿somos realmente capaces de cumplir la misión asignada, descrita en las funciones del cargo que ejercemos? ¿la capacidad de cumplir las funciones que me corresponden es permanente, o puedo perderla en algún momento?

La respuesta a estas preguntas las podemos encontrar al definir la dignidad humana como “Un individuo [que] siente respeto por sí mismo y se valora al mismo tiempo que es respetado

y valorado. (...) Poseemos dignidad en tanto somos moralmente libres, por ser autónomos, igualados a otros de la propia ley” (Lamm, 2017, p.1)

De esta manera, ambas preguntas pueden ser respondidas desde la dignidad de cada servidor público.

En efecto, la capacidad de cumplir de manera idónea las funciones asignadas dependerá de una serie de elementos complementarios como:

- La formación profesional, definida por Climent (1997) como “el conjunto de actividades cuyo objetivo es proporcionar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el desarrollo de una profesión y la consiguiente incorporación al mundo del trabajo” (p. 2). Esta afirmación pone de manifiesto la relación directa entre la capacitación y el ejercicio profesional, independientemente de si es técnica o universitaria; le asigna un nivel de dignidad a cualquier actividad cuando se ejerce con el dominio necesario.
- La formación permanente, apelar a la dignidad humana desde cualquier nivel de estudios no garantiza la capacidad, es decir, no es a razón del reconocimiento de la dignidad de una actividad profesional que el producto del ejercicio de la función encomendada sea de calidad.
- “Lo único constante es el cambio”, esta afirmación, atribuida a Heráclito, recuerda que contar con la seguridad de un cargo en una entidad pública no exime la responsabilidad de mantenerse actualizado a través de la formación permanente para la adecuación del conocimiento a los avances que cada día se manifiestan en todos los ámbitos del quehacer humano. Aquí se revela otro factor fundamental, para el ejercicio adecuado de la profesión elegida:
- La vocación profesional, al respecto, Montes (2022) afirma:

El forjarse una profesión universitaria supone un compromiso muy importante con la sociedad y una vocación sólida por abrazar de por vida una actividad en particular. Implica, el amar con mucha pasión ese campo del saber que nos acompañará durante toda nuestra existencia (párr. 1).

Efectivamente, ejercer una profesión independientemente del nivel de estudios que haya requerido —porque hasta para las actividades laborales más humildes es necesario saber cómo realizarlas— nos llevará al menos el 30% del tiempo de cada día del resto de nuestra vida como población activa, lo que significa que, en caso se ejerza sin la vocación necesaria, difícilmente se realizará con gusto, y por lo tanto, adecuadamente.

Por otra parte, únicamente quien ama la actividad laboral que eligió tendrá la disposición

necesaria para destinar el tiempo, el esfuerzo y los recursos necesarios para su formación permanente, con el objeto de actualizar sus conocimientos y mejorar el desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

- Vocación de servicio, Corrales (2022) señala, respecto a los aspectos que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) evalúa en el desempeño de los gestores públicos, que esta:

es la primera competencia transversal que debe tener el servidor público. Trabajar en el Estado implica tener una pasión por generar un cambio que beneficie la vida del ciudadano, es decir, un compromiso por atender las necesidades de otro incluso antes que las propias (párr. 7).

Entonces, es desde la vocación de servicio que se originan las propuestas de innovación y mejora continua para la atención del ciudadano, promoviendo no solamente el reconocimiento dentro del grupo laboral, y el reforzamiento de la autoestima del servidor, sino también la certeza de su empleabilidad.

## **La empleabilidad como manifestación del desarrollo del individuo**

Aun cuando la definición de empleabilidad no es popular en el entorno público, está presente indirectamente en la visión de los jóvenes profesionales que se incorporan al servicio civil, y manifiestan que no pretenden estar en una entidad pública más de tres años. Una vez cumplidos, esperan alcanzar nuevos retos en otras organizaciones a fin de seguir aprendiendo y creciendo profesionalmente.

Esta actitud frente al trabajo y a los nuevos desafíos representa la fortaleza y la certeza de la propia capacidad de parte de los jóvenes profesionales, que paso a paso van construyendo su empleabilidad.

Para Weinberg (2004, citado en Cattáneo et al., 2014), la empleabilidad “abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.” (p. 1).

De esta manera, el dominio del área profesional, la apropiación del conocimiento vinculado a su actividad laboral, y la certeza de la propia capacidad a través de la adecuación continua a

los cambios, permite a cada individuo ejercer su libertad en la elección de un trabajo, tal como lo señala la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) cuando define la empleabilidad como “la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (p. 8).

Otros factores significativos que aportan a la empleabilidad son la actitud de la persona, la “seguridad y competencia emocional del empleado: capacidad para interactuar con los demás. Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas” (Formicella y London, 2013, párr. 11).

Ciertamente, las propiedades descritas deben articularse con el conocimiento para el desarrollo e incremento de la empleabilidad de una persona, sin descartar otros factores como la demanda, e identificando las áreas laborales desiertas o con escasos profesionales disponibles, o la capacidad de proponer nuevas ideas o alternativas concretas de solución a problemas específicos.

## Oportunidades de trabajo

El objetivo central de las personas que buscan constantemente evaluar e incrementar su empleabilidad es precisamente tener mejores oportunidades de trabajo.

Para profundizar este aspecto, es necesario tocar el escabroso tema de la llamada “igualdad de oportunidades”, donde es fundamental articular definiciones como la ontología, la libertad, y la responsabilidad individual, a fin comprender “que una sociedad democrática en verdad justa debe necesariamente combinar la igualdad fundamental de todos sus miembros con las «desigualdades justas» que surgen de una competencia meritocrática equitativa” (Dubet, 2012, párr. 2).

Es así como la ontología cobra un lugar preponderante para comprender el ejercicio de la libertad individual como actor social, por ser el fundamento del bien colectivo, y del cual emerge la conciencia del logro y la solidaridad con los menos favorecidos, desde nuestra humanidad.

En tal sentido, la búsqueda y el esfuerzo que inyecta una persona para alcanzar los objetivos que se propone no solo implica crecimiento personal y de la propia libertad, sino también el respeto de la libertad de elección y acción entendido como libertad individual y que, como señala Postigo (2003), “constituye uno de los progresos indiscutibles de la sociedad y un paso fundamental hacia la igualdad entre las personas, pero puede ser insuficiente desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades”, por lo que se requiere sintonizar a la libertad con la igualdad social.

Pero, la evolución de estas teorías ha permitido comprender que, a pesar de que no todos crezcan de manera igualitaria, el crecimiento permanece independientemente del grado.

De esta manera, el esfuerzo como factor del individuo que busca construir nuevas formas y hábitos para el crecimiento personal, desarrolla nuevas habilidades y capacidades, para convertirlas en oportunidades. A esta actitud se le puede identificar como “responsabilidad individual” en la construcción de su perfil profesional y humano.

### **Responsabilidad individual en la gestión pública**

El rol de cada servidor público debe estar representado en un puesto específico para cumplir un objetivo definido en función del cumplimiento de las metas establecidas por la organización en la cual labora, y con el único propósito de servir al ciudadano de una manera transparente y oportuna.

En tal sentido, aun cuando las entidades públicas están comprometidas a acompañar al servidor para su formación permanente, es este el responsable de su propio crecimiento humano y profesional, no solo para desarrollar adecuadamente las tareas asignadas de acuerdo a su perfil, sino para vivir plenamente la función pública con la certeza de la utilidad de su dedicación y la satisfacción del servicio bien prestado. Como lo señala el literal k) del artículo 39 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, destinado a las obligaciones de los servidores civiles: “Mejorar continuamente sus competencias y mantener la iniciativa en sus labores” (2013, tít. III, cap. V).

De esta manera, se puede comprender la responsabilidad individual en el trabajo como la disposición de asumir los retos con la confianza de contar con el potencial, el conocimiento, y las habilidades y destrezas necesarias para ocupar el cargo encomendado, considerando siempre la necesidad de actualizarse constantemente al ritmo de la permanente evolución de las diversas disciplinas, principalmente en los ámbitos sociales y tecnológicos.

### **Rindiendo cuentas de la responsabilidad individual**

“No basta poner el huevo, es necesario cacarearlo” es mi expresión cada vez que logramos una mejora en nuestros procesos. Pero, ¿cómo podemos dar a conocer la implementación y funcionamiento de una estrategia de mejora en nuestros procesos? Con las evidencias, mediante la rendición de cuentas.

Ante todo, es fundamental entender que cuando me refiero a la mejora de procesos, no aludo a grandes y complejas transacciones que marquen una revolucionaria transformación en la forma de hacer las cosas o que repercuta significativamente en el rendimiento y la rentabilidad de la organización en la cual se labora.

Una mejora de los procesos puede consistir en un pequeño cambio que permita un mejor registro de alguna información considerada de utilidad o la integración de dos pequeñas acciones en una que logre reducir por segundos una sencilla transacción. Todo dependerá del objetivo que se tenga en mente a la hora de proponer estas sencillas mejoras y, aun así, será necesario reconocerlo como un logro si alcanza las metas esperadas.

En este sentido, será imposible que un servidor que esté involucrado intelectual y afectivamente con su trabajo, con vocación de servicio y con la certeza de la utilidad del servicio que presta, no genere con frecuencia pequeñas mejoras continuas que, a su vez, son la motivación para seguir construyendo propuestas que optimicen sus procesos. Es así como el servidor, convencido de la necesidad de dar a conocer sus logros —cacarear el huevo—, acepta gustoso la posibilidad de integrarse a la cultura de la rendición de cuentas.

Podemos definir la cultura de la rendición de cuentas como el valor que obtiene una organización cuando sus servidores se mantienen en constante formación profesional, confiados en sus capacidades y satisfechos con la retribución no solo monetaria sino también del reconocimiento que puedan recibir de la autoridad inmediata o inclusive de la alta dirección.

Para incorporarse a este club de apasionados por su trabajo que buscan rendir cuentas como una forma de autocomprometerse con la mejora continua en sus procesos, el servidor necesitará contar con una serie de virtudes como creer en la misión de la organización a la que pertenece, liderazgo, conciencia del logro individual, atracción por los retos, comunicación clara y transparente, y un cierto olfato para romper esquemas preestablecidos, siempre con nuevas propuestas.

### **Evaluación en el servicio civil**

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala en el literal 1) del artículo 39, correspondiente a las obligaciones de los servidores civiles, que estos deben “someterse a las evaluaciones que se efectúen en el marco de la presente ley” (2013, tít. III, cap. V).

Dichas evaluaciones no solamente se realizan desde la mirada de la cantidad de producto del servidor, sino que considera tres competencias transversales, a saber, la orientación por los resultados, la vocación de servicio y el trabajo en equipo, tal como lo describe el Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE, del 22 de junio de 2016.

En este momento, leyendo estas líneas vinculadas a la evaluación, ¿acaso no estamos experimentando un *déjà vu* cuando nos referimos a la empleabilidad del trabajador en los párrafos anteriores? ¡Pues sí!

Esto puede significar que la misma evaluación realizada a los servidores civiles, mediante la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento del Sistema Administrativo de Recursos Humanos (cuyo organismo rector es la Autoridad Nacional del servicio Civil – SERVIR) es en sí una autoevaluación de la empleabilidad del trabajador.

En efecto, la finalidad de la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento fue la mejora del desempeño de los servidores civiles.

Por supuesto, el desarrollo de esta estrategia para alcanzar la finalidad planteada nace de un análisis racional y volitivo orientado por la necesidad de que el servicio civil alcance estándares de calidad para la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, pero quizás no contó con el suficiente análisis de las dificultades concretas que pueden apreciarse al interior de las entidades públicas, como compromisos ocultos adquiridos, vicios instaurados para la selección de personal, deficiencias cognitivas para ocupar puestos y, principalmente ausencia de vocación de servicio, entre otros escollos con los cuales la implementación del subsistema de la Gestión del Rendimiento se tropieza, y que en ocasiones se aprecian insalvables.

## **Gestión del rendimiento del servicio civil**

Según el artículo 25 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, “La gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad” (2014, tít. IV).

Efectivamente, la evaluación que propone el subsistema de la Gestión del Rendimiento se basa en el cumplimiento de las funciones de cada servidor, considerando su compromiso ante las metas propuestas acordes al rol que cumple y al perfil del puesto que ocupa.

Para alcanzar esta compleja evaluación, es necesario contemplar una serie de etapas que, por un lado, no exceda sus niveles de exigencia y, por el otro, permita el estímulo hacia la mejora continua, y por lo tanto y de manera indirecta, el incremento del nivel de empleabilidad del servidor.

Esta evaluación solo puede realizarse en aquellas entidades que comprenden la necesidad de responder cada vez más eficientemente a lo que la ciudadanía requiere de ellas. Para tal fin es necesario transitar por dos etapas previas a la evaluación: la de planificación para definir la base en la que se centrará la evaluación del servidor propiamente dicha y la de seguimiento de los logros y del nivel de cumplimiento de los factores establecidos en la anterior etapa.

Es en las primeras dos etapas donde se construye la evaluación del servidor, por lo que es fundamental que este no solo esté consciente del perfil del puesto que ocupa, sino que también conozca los objetivos de la organización a la cual pertenece, y que esté profundamente involucrado en los procesos en los cuales participa para identificar, junto con su supervisor inmediato, los factores más idóneos para ser evaluado al igual que las posibles metas a alcanzar.

Es así como el servidor con responsabilidad individual y protagonista de su crecimiento profesional y humano puede considerar el tránsito por estas dos previas etapas del subsistema como una forma de evaluación previa a la evaluación establecida y, por lo tanto, como actor relevante en la construcción de su propio esquema de rendimiento.

Pero este artefacto orientado a la etapa de evaluación del servidor necesita contar con un elemento fundamental que demuestre que las metas establecidas se han cumplido en el plazo estipulado en la etapa de planificación. Este elemento ineludible es la evidencia.

En efecto, en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000068-2020-SERVIR-PE, define la evidencia como “medios de verificación que permiten comprobar el nivel de consecución del aspecto cuantificable, considerando los plazos y períodos de cumplimiento establecidos en el cronograma” (SERVIR, 2020, numeral 6.4.1).

De esta manera, la evidencia se convierte en el instrumento por excelencia para la evaluación del rendimiento y del cumplimiento de las metas establecidas para cada servidor, pues es prueba fehaciente e irrefutable de los logros alcanzados en un periodo determinado, y cuya calificación

alcanzada servirá de base para el reajuste de las futuras metas de desempeño, haciendo de la evaluación por rendimiento una carrera constante hacia la excelencia.

## **La evidencia en la gestión pública y los derechos de los ciudadanos**

En el marco del cumplimiento de las funciones de cada servidor público, se extraen las evidencias que requiere la tercera etapa de la gestión del rendimiento. Eso significa que solo el valor residual de estas evidencias sirve para evaluar el cumplimiento de las metas individuales establecidas en la etapa de planificación para la gestión del rendimiento. El valor primigenio y el objetivo fundamental es la medición y el consecuente análisis de la capacidad de respuesta, la efectividad y el nivel de impacto de la actividad laboral del servidor sobre el ciudadano.

Es así como, de manera indirecta, el rendimiento que alcance un servidor en el proceso de evaluación deberá corresponder de manera concreta a los procesos y trámites vinculados a las funciones propias de la organización y que, a su vez, está sustentada sobre otras evidencias a las que llamamos “documento”.

El documento es el estándar universal para evidenciar de manera general el quehacer humano y, en particular, en las entidades públicas, independientemente del soporte en el cual estos se encuentren —soporte papel o entorno electrónico con la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación—.

En consecuencia, todo documento que se produce en el cumplimiento de una función al interior de una entidad no solo sirve como evidencia del logro de una meta individual y grupal vinculada a la gestión del rendimiento en un periodo determinado, sino principalmente para testimoniar y garantizar el derecho que la entidad pública otorga a los ciudadanos en el cumplimiento de sus funciones durante el tiempo que sea necesario.

De aquí, la importancia de los archivos que custodian los documentos, que son el testimonio de los derechos del que gozan los ciudadanos. Entre estos, derechos como tener identidad y ciudadanía a través de un documento nacional de identidad; a contraer nupcias mediante la presentación de la partida de soltería, o de dar pruebas de matrimonio con la partida correspondiente; a la sucesión con la debida partida de defunción; a la posesión de bienes o propiedades mediante la presentación de boleta, factura o registro de propiedad... Así existen incontables derechos que puede disfrutar el ciudadano en una sociedad democrática, contruidos por documentos que nos acompañan día a día y que el Estado está obligado a custodiar.

## Archivos públicos al servicio de todos

En 1972, con el Decreto Ley N° 19414, se declara “de utilidad pública la defensa, conservación e incremento del Patrimonio Documental existente en el país y que por razón de su procedencia o de su interés constituye Patrimonio Nacional, que el Estado está obligado a proteger” (art. 1).

Desde esa fecha, los archivos públicos recorren un largo y tortuoso camino en el que los profesionales de archivo persisten y se resisten a fenecer en su quehacer silente, conscientes de su rol social y enamorados de su vocación de servicio indispensable para el ejercicio de los derechos y las libertades de los ciudadanos.

Muchos son los obstáculos como el desconocimiento general de las autoridades del valor de los archivos como testimonio de los derechos ciudadanos y de la gestión cumplida. Por tal razón, no se destinan los recursos suficientes para brindar la infraestructura física y tecnológica adecuada conforme a lo que requiere la normatividad nacional, ni para la contratación del talento humano que pueda responder a las exigencias de la profesión archivística.

Otro gran escollo con el que se tropiezan las administraciones que desean una eficiente gestión documental es la universal concepción de que el archivo es el depósito de muebles desechados o de cajas de cartón llenas de documentos sin ningún tratamiento archivístico del año anterior o de los adornos de navidad, y también de los servidores que no se adaptan en sus dependencias de origen, pero que tampoco se han formado como profesionales de archivo o de gestión documental.

A pesar de esta realidad, desde hace algunos años, comenzó a esbozarse una posible solución, estimulada por el compromiso adquirido por parte de una gran cantidad de naciones, de honrar el derecho de los ciudadanos a estar enterados del quehacer del Estado y cómo este invierte los fondos públicos. Esta ventana de verdad en el Estado peruano tomó forma a través de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que advierte que, excluyendo las excepciones al ejercicio del derecho a la información que esta norma contempla, cualquier acción u omisión “que infrinja el régimen jurídico de la transparencia y acceso a la información pública” (Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, cap. II, tít. V, art. 34) será sancionada, para lo cual se cuenta con la Autoridad Nacional de Transparencia y de Acceso a la Información, que depende del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Sin embargo, para que una entidad pública pueda dar respuesta a la totalidad de las demandas de información de sus ciudadanos, no basta con la voluntad, sino que requiere contar con archivos organizados y modernos que permitan la búsqueda, ubicación, recuperación y servicio oportuno al ciudadano, considerando que la “entidad de la Administración Pública a la cual se haya presentado la solicitud de información debe otorgarla en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles” tal como lo precisa el artículo 11, literal b) de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Decreto Supremo N° 021-2019-JUS).

Ante este compromiso, la ciudadanía, en su rol contralor, podrá identificar aquellas entidades públicas que cuenten con autoridades con vocación de servicio y de lucha contra la corrupción y que utilice las armas de la transparencia de la información en la gestión, a través de la conformación de un articulado Sistema Institucional de Archivos, que posea la robustez necesaria para poner a disposición del ciudadano toda la información pública que genere en el cumplimiento de sus funciones, aun si este no la solicita.

Esta disponibilidad de información al ciudadano no debe verse restringida por límites temporales y espaciales, para que sea accesible desde todos los rincones del país. De esta necesidad de transparentar cada acto público, en el Perú se ha ido construyendo como proyecto factible, paso a paso, el gobierno digital.

La propuesta de gobierno digital, plasmada con el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, es para algunos gestores documentales, la “opera prima” y culmen para la construcción de un Estado transparente que permitirá garantizar al ciudadano el acceso a la información que necesite, a fin de desarrollar su potencial humano y productivo a través de los innumerables servicios que el Estado está llamado a brindar, para la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos, además de facilitar la contraloría social. Esta innovadora propuesta podría convertirse en una realidad más temprano que tarde, siempre y cuando las autoridades, los funcionarios y los servidores públicos especialistas en las áreas de la gestión documental y las tecnologías de la información, con vocación de servicio y persiguiendo la excelencia en su actividad profesional, se comprometan seriamente con la transformación digital que requiere la construcción e implementación del gobierno digital, a fin de generar confianza en el Estado y, por lo tanto, que despierte y revele una ciudadanía nueva, dinámica, autosuficiente y crítica.

Por supuesto, no es solamente tarea del Estado alcanzar la democratización de los espacios telemáticos de comunicación y de la información a través del gobierno digital, sino también de

los ciudadanos que, desde su ámbito estén atentos y de manera constructiva y crítica, exijan que este objetivo se alcance a través de la evaluación constante de las plataformas tecnológicas que los organismos públicos generan, y de la actividad de cada uno de los servidores públicos, a fin de que realmente atiendan sus necesidades de manera efectiva y oportuna.

## Conclusiones

Únicamente desde la conciencia del valor de la persona humana y su dignidad es que el Estado, conformado por ciudadanos convencidos de su utilidad como servidores civiles responsables del bienestar de la nación, podrá construir una sociedad justa y garante de los derechos individuales y colectivos.

En la medida que el servidor civil comprenda su función dentro de la dinámica del Estado en pro de la construcción del Estado de derecho y en beneficio de los ciudadanos a los que está llamado a servir, y se comprometa en su propio crecimiento profesional con la ayuda de las herramientas que el Estado le brinda, irá alcanzando esa libertad ontológica que, según Gregorio de Nisa, reside en que “cada ser humano puede modelar y recrear incluso su propio ser” (Bastitta, 2017, p.487).

De esta manera, en el quehacer del Estado —donde las necesidades de los ciudadanos se revelan— es donde nace la libertad ontológica de cada servidor público, no solamente para realizar un trabajo que le permita la subsistencia sino también el crecimiento personal a través del desarrollo de las propias habilidades y destrezas muy diferentes de las de cualquier otro servidor. Esto da relevancia a las características diferenciadoras que, más que soslayar el objetivo del Estado, lo amplía, abarcando un mayor alcance social para la comprensión de la realidad.

Es así como podemos concluir que la libertad ontológica en el servidor público conduce al reconocimiento de sí mismo como valor único e irrepetible y, como consecuencia, al sentido de utilidad y de gestor del bien ajeno desde su particularidad. Su satisfacción le impulsa a continuar en el desarrollo de esta libertad para cumplir con sus funciones porque, como comenta Arias (2006) sobre el pensamiento de Hannah Arendt, “de nada sirve si no se manifiesta en la esfera pública, y puede hacerlo porque la pluralidad es una condición fundamental de la realidad humana”.

## Referencias

- Arendt, H. (2018). *¿Qué es la Política? Comprensión y Política*. Partido de la Revolución Democrática. <https://www.prd.org.mx/libros/documentos/libros/Politica-Hannah.pdf>
- Arias, J. L. (2006). Libertad y acción en Arendt y Sartre. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 11(35), 91-101 [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-52162006000400007](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162006000400007)
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). *Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento (Res068-2020-SERVIR-PE\_Anexo1)*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273650/Res068-2020-SERVIR-PE\\_Anexo1.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273650/Res068-2020-SERVIR-PE_Anexo1.pdf)
- Bastitta, F. (2017). *Ser lo que quieras: la libertad ontológica en Plotino y Gregorio de Nisa*. Teología y Vida, 58(4), 473-487. <https://www.scielo.cl/pdf/tv/v58n4/0049-3449-tv-58-04-0473.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). *Guía de Formación Cívica – El Estado*. [https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle\\_guia?h=10221.3/45679#:~:text=El%20Estado%20es%20un%20concepto,marco%20de%20un%20territorio%20nacional](https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45679#:~:text=El%20Estado%20es%20un%20concepto,marco%20de%20un%20territorio%20nacional)
- Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características. *Cuestiones Constitucionales*, (25), 3-29. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932011000200001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001)
- Cattáneo, C., Elías, S. y Fernández, M. R.. (2014). Empleabilidad como sustento de micro emprendimientos turísticos en Villa del Mar. En *III Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales de Mercados de Trabajo* (Eje temático 1). <https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/4>
- Climent, E. (1997). Formación profesional y desarrollo. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (30). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/117951.pdf>
- Constitución Política del Perú. (1993). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion Politica del Peru 1993.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion%20Politica%20del%20Peru%201993.pdf)
- Corrales, A. (2022). Aspectos que SERVIR evalúa en el desempeño de los gestores públicos. *Blog Escuela de Posgrado Universidad Continental*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/aspectos-que-servir-evalua-en-el-desempeno-de-los-gestores-publicos>
- Decreto Ley N° 19414. Es de utilidad pública defensa, conservación e incremento del patrimonio Documental. (16 de mayo de 1972). <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/19414.pdf>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (13 de junio de 2014). <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>

- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley N° 278096, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS. (110 de diciembre de 2019). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/texto-unico-ordenado-de-la-ley-n-27806-ley-de-transparenci-decreto-supremo-n-021-2019-jus-1835794-3/>
- Decreto Supremo N° 029-2021-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de las tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo. (19 de febrero de 2021). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1680865/DS%20029-2021-PCM.pdf.pdf>
- Dubet, F. (2012). Los límites de la igualdad de oportunidades. *Revista Nueva Sociedad*, (239). <https://nuso.org/articulo/los-limites-de-la-igualdad-de-oportunidades/>
- Formicella, M. M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47). <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023?lang=pt>
- Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos. (1999). *Informe sobre empleabilidad*. [http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL\\_seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf)
- Lamm, E. (2017). *La dignidad humana*. Ministerio de Salud. Organización Panamericana de la Salud.. <https://salud.gob.ar/dels/printpdf/30>
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. (20 de diciembre de 2007). <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (3 de julio de 2013). <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Montes, I. (2022). La vocación profesional: un amor para toda la vida. *Blog Escuela de Posgrado Universidad Continental*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-vocacion-profesional-un-amor-para-toda-la-vida>
- Postigo, M. (2003). Igualdad de oportunidades: Un reto político en la teoría liberal. *Revista Internacional de Filosofía Contrastes*, VIII, 178-185. [https://www.uma.es/contrastes/pdfs/008/12Marta\\_Postigo.pdf](https://www.uma.es/contrastes/pdfs/008/12Marta_Postigo.pdf)