

**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO  
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES**

**LAS NORMAS LEGALES REFERIDAS A LOS DERECHOS  
PREVISIONALES Y SU APLICACIÓN AL PERSONAL MILITAR Y  
CIVIL DEL EJÉRCITO**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:**

**Luis Alberto ALVA DÁVILA**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b> .....	ii
<b>RESUMEN</b> .....	iii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	v
<b>CAPITULO I: INFORMACIÓN GENERAL</b> .....	6
<b>1.1 Dependencia o Unidad</b> .....	6
<b>1.2 Tipo de actividad (Función y puesto)</b> .....	6
<b>1.3 Lugar y Fecha</b> .....	6
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	8
<b>2.1 Campos de aplicación</b> .....	8
<b>2.2 Tipo de aplicación</b> .....	9
<b>2.3 Definición de términos</b> .....	10
<b>CAPITULO III: DESARROLLO DEL TEMA</b> .....	12
<b>LAS NORMAS LEGALES REFERIDAS A LOS DERECHOS PREVISIONALES Y SU APLICACIÓN AL PERSONAL MILITAR Y CIVIL DEL EJÉRCITO</b> .....	12
<b>3.1 Antecedentes</b> .....	12
<b>3.2 Marco normativo</b> .....	15
<b>3.3 Descripción</b> .....	17
<b>3.4 Diagnostico</b> .....	18
<b>3.5 Propuesta de innovación</b> .....	19
<b>CONCLUSIONES</b> .....	22
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	23
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	24
<b>ANEXOS</b> .....	25

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como base la experiencia propia desarrollada en la Jefatura de Derechos de Personal del Ejército, durante los años 2017 y 2018, el objetivo general de este trabajo de investigación es demostrar que no solamente en el sistema de personal del ejército las regulaciones (reglamentos) no se actualizan con la celeridad que se requiere, debido a que las normas legales referidas a la administración de personal están en constante creación así como actualización por lo cual es necesario contar con documentos para la aplicación en este caso de derechos de personal actualizados y que permitan que los funcionarios responsables no cometan errores por emplear como guía reglamentos que a la fecha se encuentran desactualizados.

Esencialmente el problema radica en que la Jefatura de derechos de personal del Ejército no cuenta con regulaciones que sirva como base para la aplicación de los derechos correspondientes al sistema previsional, por lo cual se formuló una Directiva de funcionamiento sobre la base de las normas legales existentes y a la experiencia propia del personal que labora en esta dependencia, permitió contar con un documento completo y práctico para que todos los elementos dependientes de esta Jefatura, aplicaran las normas con la seguridad de que estas están actualizadas.

Los resultados obtenidos fueron muy positivos ya que en el primer año se optimizaron los procesos (agilizar) debido a que los funcionarios responsables de cada proceso tenían la confianza de que las normas que iban a aplicar basándose en la Directiva General de funcionamiento se habían formulado considerando todas las normas legales aplicables en el campo sistema previsional del Estado peruano.

**Palabras claves:** Regulaciones; Reglamentos; Sistemas administrativos; Directiva de funcionamiento; Doctrina.

## INTRODUCCIÓN

Como oficial del Ejército del Perú, consideramos imperativo que los puestos en que realizamos la gestión, es necesario identificar los procesos y buscar en todo momento los obstáculos que impiden su fluidez en forma rápida, a fin de este análisis desarrollar las estrategias necesarias para optimizar el funcionamiento de la dependencia a nuestro cargo.

En el año 2017, fui designado como Jefe de la Jefatura de Derechos de Personal del Ejército, esta dependencia principalmente aplica los derechos de los servidores del Estado (Ejército) referidos al sistema previsional, en los casos de pase a la situación de retiro, fallecimiento e invalidez.

Este trabajo consta de tres capítulos, los cuales se han desarrollado según la metodología impuesta por la Escuela Militar de Chorrillos.

En el primer capítulo detallamos en forma breve la información general para enmarcar el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

En el segundo capítulo establecemos el marco teórico que nos sirve de base para el proceso de investigación, precisando los conceptos generales referidos al sistema de personal para la aplicación de derechos previsionales y conceptos de doctrina para diferenciar la doctrina de las regulaciones.

En el tercer capítulo ampliamos la investigación y proponemos estrategias para dar solución al problema encontrado, presentando la propuesta de aplicación de la directiva única de funcionamiento con el propósito de optimizar el desarrollo de las funciones de todos los sistemas administrativos del Ejército

## **CAPITULO I: INFORMACIÓN GENERAL**

### **1.1 Dependencia o Unidad**

Este trabajo en su desarrollo conceptual y su aplicación práctica se desarrolló en la Jefatura de Derechos de Personal del Ejército, órgano de línea del Comando de Personal del Ejército.

### **1.2 Tipo de actividad (Función y puesto)**

Oficial Superior del Grado de Coronel que se desempeñó como Jefe de la Jefatura de Derechos de Personal del Ejército.

### **1.3 Lugar y Fecha**

Jefatura de Derechos de Personal - San Borja – años 2017 y 2018.

#### **1. Misión**

Aplicar los derechos tradicionales, de acuerdo con ley al personal militar y civil en situación de actividad, disponibilidad, retiro o cesante.

#### **2. Visión**

Ser la dependencia con mayor eficiencia en la aplicación de los derechos provisionales dentro de las Fuerzas Armadas.

#### **3. Función general**

La JDPE tiene como función general, otorgar derechos pensionarios, compensaciones, subsidios por invalidez y póstumos u otros beneficios, de acuerdo con lo establecido en la ley de los diferentes regímenes pensionarios, para el personal militar y civil en situación de actividad, disponibilidad, retiro o cesante.

Asimismo, registrar al Personal Militar y Civil, así como a sus familiares directos, de

conformidad con las normas vigentes.

#### 4. Línea de Autoridad

La Jefatura de Derechos de Personal del Ejército depende jerárquicamente de la Comandancia General del Comando de Personal del Ejército; tiene bajo su mando al Departamento de Fiscalización Posterior y Control Interno, el Departamento de Planeamiento, Evaluación y Contabilidad, la Sección de Asesoría Legal, el Departamento Administrativo, la Sección Telemática, Sección Resoluciones, la Oficina de Atención al Público, la Sub Jefatura de Derechos y Beneficios, Sub Jefatura de Registro de Personal y la Sub Jefatura Previsional, el cargo estará representado por un Oficial del grado de Coronel de Cualquier Arma o Servicio.

#### 5. Funciones del Jefe de Derechos de Personal del Ejército (JDPE)

Es el responsable de la aplicación derechos pensionarios, compensaciones, subsidios por invalidez y póstumos u otros beneficios, de acuerdo con lo establecido en la ley de los diferentes regímenes pensionarios, para el personal militar y civil en situación de actividad, disponibilidad, retiro o cesante. Su función se cumple a través de las funciones que cumplen los siguientes elementos: Departamento de Fiscalización Posterior y Control Interno, el Departamento de Planeamiento, Evaluación y Contabilidad, la Sección de Asesoría Legal, el Departamento Administrativo, la Sección Telemática, Sección Resoluciones, la Oficina de Atención al Público, la Sub Jefatura de Derechos y Beneficios, Sub Jefatura de Registro de Personal y la Sub Jefatura Previsional.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Campos de aplicación

#### a. Diseño conceptual

La Jefatura de Derechos de Personal, es un órgano administrativo del sistema de personal del Ejército; tiene como regulación normativa al reglamento del Ejército, RE 63-1 (Derechos y Beneficios del Personal Militar y Civil), esta publicación se encuentra desactualizada, sin embargo, de ser actualizada, de acuerdo con lo estipulado por el reglamento del Ejército RE 35-1 (Sistema de Doctrina del Ejército) un reglamento tiene una vigencia de cuatro (04) años, antes de ser revisado y actualizado, esta norma no está acorde con la velocidad con la cual se crean, actualizan o modifican las normas legales referidos a los derechos de los trabajadores en el campo previsional, por lo cual se deduce que no podríamos producir publicaciones (regulaciones) con la celeridad que el poder ejecutivo y legislativo las promulga, existe ahí un problema significativo.

Por lo cual, en esta dependencia se diseñó una Directiva General para la aplicación de los derechos de personal y registro de personal en el Ejército, visualizando que la Directiva como documento no se rige a periodos de tiempo para su actualización.

#### b. Aplicación practica

La aplicación directa fue inmediata primero en un periodo de prueba y luego de forma efectiva, la experiencia adquirida inicialmente fue plasmada en este documento, teniendo en cuenta los siguientes principios rectores:

- Alinear las normas legales superiores, con las normas específicas del instituto.
- No establecer normas específicas si estas ya están clarificadas en la norma legal correspondiente.
- Facilitar y agilizar el trámite documentario.

## 2.2 Tipo de aplicación

La aplicación de esta innovación fue en el campo administrativo (sistema personal) esta innovación se ha dado tanto en el campo teórico y práctico.

En el campo teórico consideramos que fuimos los precursores al identificar que los reglamentos del Ejército son regulaciones y no doctrina por lo cual cada dependencia tiene la responsabilidad de su creación o actualización, asimismo evidenciamos que ciertas regulaciones no necesariamente deben tener el rango de reglamentos por la dificultad que imponen las normas existentes en el RE 35-1 SIDOCE, por lo cual el empleo de “directivas generales de funcionamiento” son ejemplos de documentos prácticos y viables para ser empleados por diferentes dependencias del Ejército.

En el campo practico nos dio las siguientes ventajas:

- Practicabilidad
- Rapidez.

Sin embargo, nuestra organización y nuestros procesos no estaban bien organizados, por lo cual fue necesario proponer un nuevo Manual General de Procesos (MAGEPRO) y un nuevo cuadro de asignación de personal (CAP), asimismo fue necesario establecer las siguientes innovaciones:

- Reducir los requisitos para todo tipo de trámite.
- Sistematizar los procesos.
- Actualizar la base de datos.
- Mejorar el programa para la administración de base de datos.
- Incrementar significativamente la producción tanto de formulación de resoluciones, así como de emisión de carnets.
- Plan de difusión para hacer conocer los cambios y mejorar la atención de los usuarios.

## 2.3 Definición de términos

### a. Doctrina

Es el conjunto de principios, conceptos, normas y procedimientos que guían el pensamiento, lenguaje y el accionar militar con la finalidad de orientar las actividades relacionadas con la planificación, preparación, conducción y coordinación del empleo de las fuerzas del Poder Militar.

### b. Publicación Militar

Texto Oficial editado y difundido por el Ejército, cuyo contenido puede expresar principios, normas, procedimientos y conceptos de carácter doctrinario e informativo, que rigen las actividades militares y que comprometen el pensamiento, la identidad y la cultura organizacional del Ejército.

### c. Publicaciones Oficiales

Son las publicaciones militares debidamente autorizadas que contienen la información necesaria para el cumplimiento de las misiones o funciones de los diversos órganos del Ejército, tanto en tiempo de guerra como de paz.

### d. Reglamento del Ejército

Publicación oficial que establece un determinado aspecto normativo, responsabilidades y procedimientos administrativos de carácter permanente o semipermanente en el Ejército, que regula su organización y funcionamiento administrativo, las responsabilidades y derechos del personal militar y civil en la Institución. Se dan también para normar la ejecución de tareas, actividades y otros fines establecidos por alguna ley o norma emitida por el escalón superior.

e. Manual del Ejército

Publicación oficial que establece un determinado aspecto de la doctrina militar operativa del Ejército, así como, los procedimientos tácticos y técnicos de un arma, servicio, unidad, repartición, operación o actividad para su aplicación en la instrucción, entrenamiento y ejecución de las operaciones militares.

f. Órgano de Producción y Coordinación

Dependencia, Unidad o persona que participa, ejecuta y coordina el proceso de producción de doctrina en el Ejército.

g. Unidades y Dependencias del Ejército

Conjunto de todas las organizaciones en todos los niveles de comando que conforman la Fuerza Operativa y los Órganos y Medios de Apoyo del Ejército. Estas participan en la ejecución de los procesos de doctrina del SIDOCE.

h. Vigencia Doctrinaria

Condición legal en la que se encuentra una publicación militar, respecto de su aplicación y uso como parte del Cuerpo Doctrinario del Ejército.

i. Directiva

Conjunto de normas generales o específicas, escritas o verbales, impartidas por el escalón superior para orientar la acción de sus subordinados en determinadas circunstancias. En general, cualquier comunicación que inicie o regule una acción, conducta o procedimiento.

**CAPITULO III: DESARROLLO DEL TEMA**  
**LAS NORMAS LEGALES REFERIDAS A LOS DERECHOS**  
**PREVISIONALES Y SU APLICACIÓN AL PERSONAL MILITAR Y**  
**CIVIL DEL EJÉRCITO**

**3.1 Antecedentes**

3.1.1 Descripción de la situación observada

En enero del año 2017 haciéndonos cargo de la jefatura de derechos de personal del Ejército, en base a la apreciación personal y recogiendo las experiencias de los oficiales responsables de las dependencias subordinadas pudimos apreciar un problema significativo para la aplicación eficiente de los derechos referidos al sistema provisional del personal militar y civil de la institución.

Este problema es muy similar al que afrontan todos los sistemas administrativos del Ejército, debido a que las publicaciones militares (regulaciones) no se actualizan con la misma rapidez con que se crean o actualizan las normas legales.

De acuerdo a nuestra propia investigación sabemos que la jefatura de doctrina del Ejército no cuenta con las capacidades para crear y actualizar las regulaciones de los sistemas administrativos, por lo cual la necesidad sería mayor que la disponibilidad de personal para dichas funciones.

En base a nuestra apreciación consideramos necesario generar una solución práctica que permitiera la aplicación eficiente de los Derechos previsionales al personal militar y civil de nuestra institución.

### 3.1.2 Antecedentes internacionales

Moreno, J (2010) La Comisión, coordinada por el presidente del Consejo Asesor Presidencial, Mario Marcel Cullell, concluyó con la Ley 20.255 que genera un sistema de pensiones solidario complementario al sistema de pensiones, que estará destinado a los sectores vulnerables de la sociedad con características de pensiones universales garantizadas y que se complementa con el sistema general de ley previsto en el Decreto 3500 de 1980, que constituye el sistema básico de beneficios de retiro. Esta pensión se divide en cuatro rubros: a) pensión básica solidaria de vejez; b) aporte previsional solidario de vejez; c) pensión básica solidaria de invalidez, y d) aporte previsional solidario de invalidez. Con este esquema se establece un pilar inicial general de ley, del cual se desprenden los otros dos, donde el segundo se configura por cuentas individuales y el tercero por aporte voluntario.

Villagómez, A (2014) La baja cobertura junto con los aún altos niveles de pobreza condujo a una creciente implementación de programas de transferencias y apoyos a la población adulta mayor en el país durante la última década. Como se documenta en Villagómez y Ramírez (2013), un programa pionero fue el de la pensión alimentaria para adultos mayores del Distrito Federal en el 2001, pero el más importante, denominado “70 y más”, se creó en 2007. Aunque en un principio su población objetivo estaba constituida por individuos de 70 años o más en localidades con hasta 2 500 habitantes y no cubiertos por ningún otro programa, con el tiempo se fue ampliando para convertirse en el programa insignia de ese gobierno. En la actualidad cubre a individuos de 65 años o más y el requisito de localidad ya no existe. En el 2012 registró a más de 2.8 millones de personas a los que otorgó un apoyo de 500 pesos mensuales. Sin embargo, muchos estados han implementado programas propios, lo cual ha generado ineficiencias, duplicidades y una alta fragmentación.

Vásquez, G (2013) La transición demográfica de México en años recientes ha provocado un cambio sustancial en la estructura de la población, producto de una marcada tendencia hacia el envejecimiento, la reducción de las tasas de mortalidad

en casi todos los grupos de edad, una mayor esperanza de vida y una disminución del número de jóvenes como proporción del total; a la vez que los adultos viven vidas más prolongadas, alcanzan muy jóvenes la edad de la pensión y aumentan de manera significativa el bloque de la tercera edad. La perspectiva de un proceso de envejecimiento de la población, que se agudizará en los próximos tres o cuatro decenios, modifica la realidad que la sociedad debe enfrentar todos los días y exige una preparación adecuada para evitar al país las graves consecuencias de ese proceso.

### 3.1.3 Antecedentes nacionales

Castillo, K (2018) Producto de estar en una era globalizada que se refleja por la efectividad en el desempeño laboral dado en cuanto a las capacidades de las personas que ocupan cargos profesionales en las distintas estructuras organizacionales, se ha llegado a un punto de gestión básico necesitado de competencias laborales que garantice el éxito en los trabajos encomendados.

Ynga, F (2018) Frente a la actual situación previsional en el Perú, se han tratado de viabilizar diferentes proyectos legislativos en busca de soluciones, empero, casi siempre de forma aislada, es decir que hasta el momento no ha prosperado una reforma general del sistema de pensiones que abarque a todos los sectores poblacionales y sus correspondientes demandas. Asimismo, teniendo en cuenta que la Seguridad Social se rige por determinados principios que no son comprendidos en su totalidad por nuestro sistema previsional actual, consideramos que nuestro país necesita un sistema de pensiones que se aleje del “Seguro Social” que ofrece y se aproxime más a la “Seguridad Social” que consagra nuestra constitución política y la normatividad internacional.

Benites, G (2017) Las reformas previsionales así dadas, definieron tres modelos en función de los factores que determinan el costo fiscal o responsabilidad fiscal (Rueda, 2010), las cuales incluyeron: (a) el modelo sustantivo, aquel en el que el sistema de pensiones público se da por terminado, no se permiten nuevas

afiliaciones y es reemplazado por un programa de CPI, como fueron los casos de Chile, Bolivia, México y El Salvador; (b) el modelo paralelo, aquel donde el sistema público no se da por terminado pero funciona en paralelo con el privado basado en el CPI, como son los casos de Perú y Colombia; y (c) el modelo mixto, aquel donde no se cierra el sistema público pero atraviesa un proceso de reformas y pasa a ser un componente que se combina con otro nuevo sistema o CPI, como fue el caso de Uruguay.

### **3.2 Marco normativo**

#### **a. Derechos previsionales**

Dentro de los derechos de la seguridad social, se ubican aquellos riesgos a los que están sujetos los miembros del cuerpo social, y que es preciso prevenir en relación a su protección: ellos son: las enfermedades, el desempleo, la ancianidad, los accidentes, la muerte, la minoridad, las cargas de familia, etcétera.

Dentro de este derecho de seguridad social, ocupan un lugar importante las jubilaciones y pensiones, comprendidas en el derecho previsional, que trata de amparar por medio de jubilaciones, a quienes por razones de avanzada edad o enfermedad o accidente que incapacite de manera duradera para el trabajo, no puedan ejercer actividades laborales, comprendiendo también a las viudas y viudos de quienes obtuvieron jubilaciones, o se hallaban trabajando al momento del deceso, y a sus hijos menores, a quienes se les concede el beneficio en forma de pensiones.

#### **b. Sistema previsional en el Perú**

El sistema previsional peruano está constituido por tres regímenes principales: el del Decreto Ley No. 19990 (denominado Sistema Nacional de Pensiones - SNP), el del Decreto Ley No. 20530 (denominado Cédula Viva) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Los dos primeros son administrados por el Estado y forman parte del Sistema Público de Pensiones; mientras que el tercero es administrado por entidades privadas

denominadas Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).

c. Funciones de la Jefatura de Derechos de Personal del Ejército (JDPE)

- 1) Otorgar derechos pensionarios, compensaciones, subsidios por invalidez y póstumos u otros beneficios, de acuerdo a lo establecido en la ley de los diferentes regímenes pensionarios, para el personal militar y civil en situación de actividad, disponibilidad, retiro o cesante.
- 2) Registrar e inscribir al Personal Militar y Civil, así como a sus familiares directos, de (conformidad a las normas vigentes).
- 3) Mantener informados y orientar al personal militar y civil sobre los derechos, beneficios y requisitos para acceder a sus pensiones, compensaciones y/o subsidios.
- 4) Optimizar los procesos y procedimientos operativos.
- 5) Mantener actualizada y operativa la plataforma tecnológica de la jefatura.
- 6) Efectuar las acciones de fiscalización, con relación a los derechos, beneficios y otros a su cargo, para garantizar su otorgamiento de acuerdo a ley. La JDPE podrá determinar e imponer las sanciones y medidas cautelares, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias.
- 7) Ejercer cualquier otra facultad que se derive de sus funciones, de acuerdo a las normas, directivas y/o ley.

d. Vigencia de los reglamentos

Para las publicaciones administrativas en principio cada cuatro (04) años desde su puesta en vigencia.

e. Reglamento del Ejército (RE) 63-1 Derechos y Beneficios del Personal Militar y Civil

Este reglamento del Ejército, replica las normas establecidas en el sistema previsional del Perú, para su aplicación al personal militar y civil del Ejército.

### 3.3 Descripción

El sistema previsional peruano está constituido por tres regímenes principales: el del Decreto Ley No. 19990 (denominado Sistema Nacional de Pensiones - SNP), el del Decreto Ley No. 20530 (denominado Cédula Viva) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Los dos primeros son administrados por el Estado y forman parte del Sistema Público de Pensiones; mientras que el tercero es administrado por entidades privadas denominadas Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP).

La celeridad con que se incrementan, modifica o actualizan las normas legales, particularmente en el campo de personal y su influencia en el sistema previsional es muy alta, esta situación no permite actualizar las publicaciones administrativas del Ejército, como el RE 63-1 Derechos y Beneficios del Personal Militar y Civil.

Por lo cual se puede deducir que el RE 63-1 Derechos y Beneficios del Personal Militar y Civil, edición 1995, se encuentra desactualizado y teniendo el rango de reglamento del Ejército, es impositivo su cumplimiento, lo cual debido a su situación (desactualizado), podría generar que la JDPE, aplique u otorgue derechos de forma incorrecta, generando faltas o delitos por no aplicar en forma correcta las normas legales superiores (leyes y su reglamentación).

Esta situación fue parte del diagnóstico realizado en enero del año 2016, que imponía la necesidad de realizar un cambio inmediato, significativo y práctico, para optimizar la aplicación de las normas legales relacionadas con el sistema previsional.

En el diagnóstico realizado en enero del año 2016, la JDPE, concluyó que las normas legales no son doctrina y por lo cual, la Jefatura de Doctrina del Ejército (JDOCE), no tiene la capacidad funcional para su actualización, primero por no ser doctrina y por carecer de expertos en el tema, la experticia en temas previsionales la tiene la JDPE, quienes deben actualizar las publicaciones militares referidas al tema previsional.

Los reglamentos del Ejército, reflejan las regulaciones, normas y directivas que de forma impositiva y restrictiva rigen la administración de los diversos sistemas administrativos del Ejército, la totalidad de estas publicaciones, reflejan o replican las normas legales y su aplicación en nuestra institución.

Así mismo la vigencia de los reglamentos (04 años), limita significativamente la actualización de las publicaciones administrativas, particularmente para la administración de personal y particularmente con las referidas al sistema previsional, esta es la razón fundamental que impone realizar un cambio para mejorar la aplicabilidad de las normas legales del sistema previsional peruano.

### **3.4 Diagnostico**

La aplicación de la normatividad existente del sistema de pensiones colisiona con el reglamento del ejército vigente, debido a que se encuentra desactualizado, esta situación origina que pueda incurrirse en falta o delito de acuerdo a la situación en la aplicación de derechos previsionales.

El proceso de actualización de las regulaciones del Ejército (reglamentos) colisiona con la velocidad de generación y actualización de normas para el sistema previsional en el estado.

Esta situación hace necesario generar documentación que sirva como base o referencia que pueda ser actualizada permanentemente.

Actualmente podemos apreciar que de acuerdo al Proyecto Wiracocha, cada sistema administrativo, tendrá la responsabilidad de crear y actualizar las publicaciones militares referidas a su campo.

En el año 2016, conocedores de esta problemática la JDPE, generó la Directiva Única de Funcionamiento para la aplicación de las normas previsionales en el Ejército, documento aprobado por el Comandante General del COPERE y que hasta la fecha se viene

empleando.

### **3.5 Propuesta de innovación**

La Directiva, es un documento formal, que permite su actualización permanente, que le da una ventaja sobre el Reglamento, la JDPE gestionó su aprobación ante el CGE del COPERE, para darle la jerarquía necesaria y sensibilizar al Comando, que se requería de normas más ágiles y prácticas que mejoraran la gestión en el campo previsional.

Nuestra propuesta es que cada sistema administrativo del Ejército replique el empleo de Directivas Únicas de Funcionamiento, como se ha hecho en la JDPE desde el año 2016, para la optimización de la gestión en cada campo. Para ello deberá de sustituir los reglamentos o manuales en cada dependencia de los diferentes sistemas administrativos del Ejército, es decir por ejemplo la normatividad legal para el manejo de personal civil del Ejército no se debe plasmar en un reglamento o manual, porque esto entorpecería el proceso de actualización de las normas dentro de la institución ya que las normas legales tienen un proceso mas dinámico de actualización, por esto la Sub Jefatura de Administración de Personal Civil (SJAPCE), debe formular una directiva de funcionamiento, en la cual se reflejen todas las normas legales y que sirva para la administración de este personal, este tipo de documento facilita el proceso de actualización permanente de esta directiva en relación a la actualización de las normas legales al respecto.

El Ejército del Perú se sostiene en base a sistemas administrativos, cada uno de estos sistemas administrativos se rige en base a regulaciones o reglamentos o reglamentos, estas publicaciones militares en muchos casos no han sido actualizados desde la década de los 80, siendo responsabilidad en su momento de la jefatura de doctrina del Ejército, sin embargo, esta dependencia no tiene las capacidades para la creación de actualización tanto de regulaciones administrativas como de manuales de doctrina.

Por ello con autorización del Comando del Ejército y en coordinación con la Jefatura de Doctrina del Ejército se procedió a innovar la administración de la Jefatura de derechos de

personal del ejército a través de una directiva única de funcionamiento con el propósito de facilitar las funciones de todos los funcionarios con responsabilidad en la aplicación de los derechos de personal (sistema previsional).

Este documento al término del primer año de gestión mejoró significativamente todos los procesos, agilizándolos y permitiendo cumplir con la carga laboral al 100%, situación que no se había dado en años anteriores.

Esta innovación se basa en la practicidad de la solución, ya que permite una permanente actualización en base a las normas legales del Estado y que a la vez es realizada por la misma Jefatura de derecho de personal del ejército, ya que siendo el ente responsable a la vez cuenta con el personal experto en el tema y no requiere depender de otra dependencia para la creación y/o actualización de regulaciones, por otro lado los reglamentos o regulaciones como tal son publicaciones militares que de acuerdo a las normas existentes en el reglamento del Ejército 35-2 técnica para la formulación de publicaciones militares, el período que se requiere para su autorización que es de cinco años es excesivo para la velocidad con que se crean autorizan las normas legales particularmente en la administración de personal en el Estado peruano.

A partir del año 2018 y teniendo como base la experiencia del año anterior se mejoró esta directiva única y funcionamiento para el sistema previsional dentro del Ejército, la cual ha permitido que hasta la fecha se ha optimizado todos los procesos inherentes a la aplicación de estos derechos y por lo cual hasta el momento esta dependencia ha servido como ejemplo para que otros sistemas administrativos en base al proyecto de doctrina Wiracocha inicien el proceso de adaptación de su regulaciones a directivas para el funcionamiento adecuado y más ágil de sus dependencias.

**Propuesta:**

Emplear la Directiva como documento normativo de cada sistema administrativo del Ejército, para lo cual se requiere la aprobación del Sr. Comandante General del Ejército.

Este documento se denominaría directiva única de funcionamiento y deberá de reflejar las normas legales de aplicación directa a cada sistema administrativo.

Para la aplicación de esta propuesta se requiere lo siguiente:

- Redefinir el concepto de doctrina para lo cual es necesario entender que las regulaciones que se reflejan en los actuales reglamentos del Ejército no son doctrina.
- Cada Sistema debe formular su propia directiva única de funcionamiento.
- La responsabilidad de la formulación de dicha directiva debe estar a cargo de las respectivas sub direcciones o departamentos de planeamiento de cada Dirección de Estado Mayor General del Ejército.
- La Directiva Única de Funcionamiento debe ser revisada en el mes de noviembre de todos los años para proceder a actualizar su contenido en base a la creación o actualización de normas legales que afecten a cada sistema administrativo.

## CONCLUSIONES

1. Las publicaciones administrativas, no son doctrina y por lo cual, no deben ser consideradas dentro del marco doctrinario del Ejército.
2. El tiempo de vigencia, para la evaluación de una publicación militar del rango de reglamento y su posterior actualización, dificulta significativamente el proceso de actualización considerando que se deben alinear las normas legales superiores con las directivas internas con la misma velocidad con que las normas legales son derogadas, modificadas o actualizadas.
3. Consideramos necesario incluir como documento oficial, dentro de la jerarquía de publicaciones administrativas a la Directiva Única de Funcionamiento (DUF) de cada sistema administrativo, por ejemplo, actualmente existe la Directiva Única de Funcionamiento del Sistema de Inteligencia y CI del Ejército.
4. El empleo de una DUF en el campo previsional (JDPE), es viable, debido a que durante el AF 2016 fue empleada en esta dependencia y de acuerdo con las experiencias de un año de uso, fue actualizada y mejorada, formulando una segunda versión el AF 2017.

## **RECOMENDACIONES**

Que el Comandante General del Ejército, tenga a bien implementar la propuesta de innovación, presentada en este trabajo, lo que permitiría optimizar el funcionamiento de todo el Estado Mayor General del Ejército, ya que las regulaciones (normatividad) se mantendría actualizadas, permanentemente, agilizando los procesos y reduciendo los errores en la aplicación de normas legales asociados a cada sistema.

Una vez aprobada la propuesta, la jefatura de Estado mayor General del Ejército deberá disponer que las regulaciones o reglamentos de los diferentes sistemas administrativos del Ejército, sean sustituidos por directivas de funcionamiento, las cuales deberán ser aprobadas por cada director en su sistema.

Que cada sistema administrativo del ejército en base a la experiencia de la jefatura de derechos de personal del ejército inicia el proceso de creación y actualización de sus respectivas directivas de funcionamiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benites Gotelli, G. J., Cabral Byrne, P. P., Delgado Ishikawa, O. P., & Flores Román, F. R. (2017). *Plan estratégico del sistema de pensiones en el Perú* (Pontificia Universidad Católica del Perú). Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8950>
- Castillo Mormontoy, Katherine Vanessa; Velasquez Grandez, E. P. (2018). *Competencias laborales y gestión de asignación de empleos de los oficiales superiores de Material de Guerra e Intendencia en las Grandes Unidades de Servicio y dependencias del Ejército del Perú* (Escuela Superior de Guerra - Escuela de Post Grado). Retrieved from <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/ESGEEPG/112>
- MORENO PADILLA, J. (2010). REESTRUCTURA DEL RÉGIMEN DE PENSIONES. *Revista Latinoamericana de Derecho Socail*, 399–416. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265015>
- Vásquez Colmenares G., P. (2013, April). Nueva seguridad social y la crisis de las pensiones. *Economíaunam*, 95–101. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=363533463005>
- Villagómez Amezcua, F. Alejandro; Ramírez Sierra, G. D. (2014). PENSIÓN UNIVERSAL PROPORCIONAL. Una propuesta para México. *El Trimestre Económico*, 839–874. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31340982003>
- Ynga Morales, F. de M. L. (2018). *Necesaria reforma previsional, camino a un sistema multipilar de pensiones* (Pontificia Universidad Católica del Perú). Retrieved from <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10140>

## **ANEXOS**

1. Informe profesional

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI**



*“Alma Mater del Ejército del Perú”*

**ANEXO 01: INFORME PROFESIONAL PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES**

**1. DATOS PERSONALES:**

1.01	Apellidos y Nombres	ALVA DAVILA LUIS ALBERTO
1.02	Grado y Arma / Servicio	CORONEL INGENIERÍA
1.03	Situación Militar	ACTIVIDAD
1.04	CIP	113771900
1.05	DNI	43313066
1.06	Celular y/o RPM	979902713
1.07	Correo Electrónico	lalvadavila08@gmail.com

**2. ESTUDIOS EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS:**

2.01	Fecha_ ingreso de la EMCH	01 ene 1984
2.02	Fecha_ egreso EMCH	31 dic 1987
2.04	Fecha de alta como Oficial	01 ene 1988
2.05	Años_ experiencia de Oficial	32 años de servicio
2.06	Idiomas	Ingles Avanzado

**3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJÉRCITO**

N°	Año	Lugar	Unidad / Dependencia	Puesto Desempeñado
3.01	2017	CGE	JDPE	JEFE
3.02	2015	CGE	SCGE	ASESOR
3.03	2013	COEDE	CIVIME	DIRECTOR
3.04	2011	CCFFAA	IRA DIEMFFAA	JEFE DPTO. ASUNTOS CIVILES.
3.05	2010	MINDEF	DIRECC. RRHH	JEFE PLANES Y PPTO

#### 4. ESTUDIOS EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ

N°	Año	Dependencia y Período	Denominación	Diploma / Certificación
4.01	1988	ESC ING - 1 AÑO	Curso Complementario.	Diploma
4.02	1992	ESC ING - 06 MESES	Curso Intermedio	Diploma
4.03	1996	ESC ING - 06 MESES	Curso Avanzado.	Diploma
4.04	2001-2002	ESGE - 02 AÑOS	Curso Comando y EM	Diploma
4.05	2008	ESGE - 06 MESES	Curso Liderazgo y Planeamiento Estratégico	Diploma
4.06	2012	ESGE - 1 AÑO	Curso Alto Mando	Diploma

#### 5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

N°	Año	Universidad y Período	Bachiller - Licenciado
5.01	2015	Universidad Alas Peruanas 2013-2014	Ingeniero Civil
5.02			

#### 6. ESTUDIOS DE POSGRADO UNIVERSITARIO

N°	Año	Universidad y Período	Grado Académico (Maestro – Doctor)
6.01	2002	Universidad San Martín de Porres 1999-2000	Maestro en Administración
6.02	2013	ESGE 2012	Maestro en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones
6.03	2012	ESAN 2012	Maestro en Gestión Pública
6.04	2012	Universidad Federico Villarreal 2003-2004	Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.

#### 7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

N°	Año	Dependencia y Período	Diploma o Certificado
7.01			
7.02			

#### 8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

N°	Año	País	Institución Educativa	Grado / Título / Diploma / Certificado
8.01				
8.02				

FIRMA \_\_\_\_\_  
POSTFIRMA