

Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos

Carla Ramirez Chipa

Carlita.rchip@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7545-9356>

Universidad Cesar Vallejo –Lima Perú

Herlinda Cardenas Serna

hcsherlinda20@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9460-0706>

Universidad Cesar Vallejo –Lima Perú

Jack Jairo Godeau Rojas

jagodeaur@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6203-9283>

Universidad César Vallejo Lima, Perú

RESUMEN

A nivel de Latino América se implementó con pujanza la reforma del sistema de recursos humanos mediante una Ley, en gran medida se dio el inicio de la reforma de la Ley 30057 desde el año 2013 hasta la actualidad. El artículo tiene por finalidad, realizar el análisis respecto a la reforma del servicio civil y de qué manera se viene promoviendo la implementación en el Perú, la Ley tiene como objetivo unificar en un solo régimen laboral administrativo y solucionar uno de los tantos problemas sociales trascendentales que el gobierno peruano busca corregir en las entidades públicas que forman parte del aparato estatal. Como resultados en este estudio se percibe: como el Estado determina la implementación de la Ley Servir buscando alcanzar la motivación de los Trabajadores que laboran en las Instituciones públicas, ocasionando cambios importantes para la mejora de la Institución y beneficio para los trabajadores. Como método se utilizó la revisión sistemática en la búsqueda de bases de datos como scielo, scopus, Dialnet, Scoob y estudios de trabajos durante el periodo de investigación, se sustrajo conclusiones resultados, sugerencias, información de alta categoría para un mejor entendimiento de la problemática frente al proceso de implementación en Perú.

Palabras claves: *reforma; régimen laboral; ley e implementación.*

Correspondencia: Carlita.rchip@gmail.com

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Ramirez Chipa, C., Cardenas Serna, H., & Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292

Implementation of the civil service law in Peru in public servants

ABSTRAC

At the level of Latin America, the reform of the human resources system was vigorously implemented through a Law, to a large extent the reform of Law 30057 began from 2013 to the present. The purpose of the article is to carry out the analysis regarding the civil service reform and how it is being promoted in Peru, the Law aims to unify in a single administrative labor regime and solve one of the many transcendental social problems that the Peruvian government seeks to correct in public entities that are part of the state apparatus. As results in this study it is perceived: how the State determines the implementation of the Serving Law seeking to achieve the motivation of the Workers who work in public Institutions, causing important changes for the improvement of the Institution and benefit for the workers. As a method, the systematic review was used in the search of databases such as scielo, scopus, Dialnet, Scoob and studies of works during the investigation period, conclusions, results, suggestions, high-class information were subtracted for a better understanding of the problem. facing the implementation process in Peru

Keywords: reform; labor regime; law and implementation

1. INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de las reformas que se ejecutan en los diferentes sectores del Estado, amerita una reflexión; tomando el aporte del estudio Mendoza Pincay, (2021), el Servicio Civil en Europa y América nace terminando del siglo XVIII dando origen a una constitución moderna frente a los cambios laborales del mercado, considerándose una organización notable e importe en el aspecto económico, con la finalidad de responder seguridad y eficiencia legal. Es importante citar a (Cadena Cecilia & Ortega Liston, 2008) quienes afirmaron, que en Europa la evolución del concepto “profesional” fue considerado una preocupación del siglo XIX porque era encontrar personas para ocupar puestos gubernamentales, es decir, contratación, la preocupación del siglo XX era hacer coincidir las habilidades del reclutamiento con las demandas del trabajo, por ejemplo, selección del personal idóneo. En esa línea (De Lancer Julnes, 2006) hace referencia a la carencia de capacidad corporativo para la reforma, un elemento racional/técnico, conllevando a una complicación de una situación de crisis, dando muestra sobre lo complejo que tiene el proceso de la reforma. Asimismo (Pérez Chiqués, 2021), señala que, Puerto Rico, en cuanto a efectos de corrupción en la gestión de recursos humanos, es un caso relevante, ya que tiene instituciones débiles con contexto de burocracia, lo que ha permitido que los bipartidistas se hayan apoderado del sistema con prácticas patrimoniales, a pesar que este sistema cuenta con una legislación sólida y un sistema formal; el servicio civil en este Estado fue creado hace más de un siglo, también puntualiza la importancia del estudio sobre el tema, ya que aún en dicho Estado predomina las injerencias del empoderamiento para asignar a puestos de trabajo sin tomar en cuenta la meritocracia. Somos conscientes que nos encontramos en una administración desfasada siendo afirmada por (Demetrios, 2005) manifiesto que han transcurrido más de 150 años en la exploración de varones y mujeres con talento, integridad y competencia sigue siendo una preocupación permanente de reforma del servicio público en la mayor parte del mundo. Por otro lado; (Paiva Goyburu, 2020), manifiesta, que en el Perú se marcó un hito, con la vigencia de la Ley 30057, que contribuye al origen de la administración y modernización pública, específicamente en la gestión de capital humano, conformado por autoridades, órgano rector y oficinas gestión del talento humano, que sostienen entre el empleado y el Estado una relación, en el marco para el ingreso a la nueva Ley estudiada, en el tema de evaluación, desarrollo en la carrera, términos de relación del

trabajador y la culminación a través del régimen disciplinario de la relación laboral. En tanto las reformas en el Perú siempre han generado un impacto social, por ello no es la excepción la publicación de la nueva reforma. teniendo en cuenta a; (Landa Rojas , Astete Flor, & Gamonal Montoya, 2021), refiere sobre la implementación de este régimen Servir que tiene por finalidad, determinar la incidencia en la evaluación y análisis del trabajador publico electo, como también en el análisis situacional de los servidores y la eficiencia de la implementación del proceso mencionado.

Ante ello; nos enmarcamos con la finalidad de analizar el impacto de la reforma y del proceso de implementación en las instituciones públicas con el propósito de solucionar uno de los tantos problemas sociales trascendentales que el gobierno Peruano busca corregir, dentro del sistema de personal, es así que (Morales & Rey, 2020), determina la Ley 30057, consiste en rendimiento, paridad de congruencias y fortalecimiento en la mejora del servicio, dentro del ámbito del estado y la ciudadanía; afianzar el rendimiento, bajo la investigación en el círculo laboral en el marco de la nueva Ley 30057 siendo tomados a través de profesionales y/o individuos competentes, en valor a sus capacidades, habilidades y aptitudes. También puntualiza el fundamento del mérito en el desarrollo de la evaluación de desempeño, clasificación y escala en la carrera. Por otro lado, encontramos a Alles (2010) manifestó que el desarrollo de las capacidades del capital humano son características que personifican los comportamientos de cada individuo y pueden lograr un exitoso desempeño en los diferentes puestos de trabajo (p. 79). En esta perspectiva el ente rector Servir viene implementando dicha reforma bajo la premisa de la meritocracia en el Estado.

Encontrando la (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2021), que publico en un proyecto importantes aportes, en cuanto a las modificaciones, que permiten liberar las responsabilidades en la gestión en el contexto del servicio civil, particularmente del trabajador en el sector público, renunciando su rol de asesoría por un papel estratégico de desarrollo personal: selección y estudio en dotación de los trabajadores públicos, capacitación, control de calidad y formación de la misma. Algunas teorías consideradas para dar sustento a este tema de estudio, es la eficiencia y la eficacia, quienes son determinantes para el buen desarrollo del proceso de implementación de la Ley 30057, tal como indica (Stephen P., Decenzo, & Coulter, 2013), dando a conocer respecto a la

eficiencia implica, realizar cualquier actividad de forma correcta, generar alta productividad con la misma cantidad de materiales y la eficacia, simboliza realizar bien las actividades, obteniendo los mismos resultados pero optimizando los recursos. Tomando como referencia lo antes citado, en el Perú se aplica bajo los términos de meritocracia que es el ingreso a través de concurso público para el puesto de trabajo que está debidamente diseñada y presupuestada, entonces bajo una comprensión moderna de los sistemas se basa en el mérito, la objetividad neutra de los procesos de selección. Por otro lado (Tensay & Singh, 2020) Afirman que: El razonamiento del capital humano y el ejercicio del servicio público es un tema de gran relevancia. Aunque los estudios sobre la correspondencia entre gestión de capitales y la utilidad estén bien documentados, los resultados no fueron concluyentes. Según Ugarte (2015). Plantea la teoría de los stakeholders y la pluralidad de la utilidad en roles a favor y en contra, para expresar la duración de la Ley. Ugarte propone que reformas como la del Servicio Civil requieren la intervención y colaboración del Estado, como también desarrollar alianzas sostenibles, lejos de las coyunturas políticas y el tránsito de los tres niveles de gobierno. Conllevando al análisis de los grupos de interés y permitiendo expresar y pronosticar la ruta que seguirá la reforma.

Según (Morales & Rey , 2021) Su objetivo concreto fue establecer por qué la Oficina de personal, no conceptualiza la Planificación de políticas de Recursos Humanos que refiere la ley 30057. Por otro lado (Moriano Sauñe, 2021), refiere que la reforma del servicio civil ejecute un proceso a largo plazo, el cual se estima que dura un aproximado de 5 años para la culminación del proceso en su totalidad, Las prácticas nacionales e internacionales en correspondencia a la ejecución del Servicio Civil nos manifiestan beneficios reveladores en la forma de gerenciar. Dando lugar a (Landa Rojas, César Astete , & Gamonal Montoya, 2021) la Ley 30057 se implementara canalizando una serie de etapas que se requiere de un tiempo prudente para que los colaboradores del sector público logren capacitarse y afianzar sus capacidades para ver en qué puesto desempeñaría mejor su labor profesional. Por ello, (Torres Balcázar, 2018) manifiesta que: Sin embargo, la creación de grupos seleccionados de los gerentes públicos en función a la meritocracia para la ubicación de los puestos según a la demanda de las instituciones públicas y su ejecución de algunas prácticas novedosas. En este entorno, la implementación del Servicio Civil en el Perú plantea realizar, considerando algunas experiencias de otros

países, que llegaron a arribar la Ley Servir, donde aspiran realizar mejoras en el desarrollo para que un trabajador sea preparado y acomodado en el puesto que le corresponde, imitando la nueva mirada de la administración de recursos humanos que es la vinculación de las competencias del ingenio humano. Ante ello Rivera (2013) manifiesta que la génesis del Recurso humano en nuestro País, hace prevalecer en principios legales basado en necesidad estatal. Dicha creación se manifiesta en la necesidad de las empresas con la finalidad de gestionar beneficios en los trabajadores, Como órgano principal que rige dicha necesidad es el Estado peruano lo que tiene que incorporar derechos de los trabajadores y cumplimiento de las metas considerando que las personas que deben liderar es un gerente de relaciones Industriales debido que cumpliría el perfil competitivo. (pp. 216-220). Encontrando a (Morales & Rey, 2021), donde menciona, que el servicio civil funda la igualdad de oportunidades, calidad de servicio del estado y el mérito, busca que los servidores sean idóneos que cuenten con habilidades, capacidades y aptitudes, fundamenta el crecimiento en la carrera a través de la evaluación y el desempeño, a razón que se fundamenta en los resultados y el cumplimiento de metas en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Por ende, encontramos a Tello y Astete (2020) quienes precisan que existe diversos argumentos que se pueden emplear en el talento humano (acreditadas por los rasgos y conductas desencadenando en una personalidad), percibiendo una armonía entre la eficacia y eficiencia en las diversas actividades que puedan ser asignadas donde la organización, percibe un espacio de bienestar. (p. 32), además, (Ivancevich, 2004), (APT) conceptualiza que es el proceso por el cual se identifican utilizando la observación, entrevista, diversas tareas asignadas, dichos elementos y ambientes adecuados de trabajo, obteniendo manejo adecuado de sus actitudes y aptitudes. También Fernández (1995), precisa que coexisten alternativas de procedimiento para estudiar y analizar perfiles de puesto de trabajo según lo requiera el perfil del puesto. Así mismo Werther, Davis y Guzmán (2014), explican de la amplitud en información que requieren los puestos de trabajo para lo cual determinara un adecuado estudio de puesto laboral. Los diversos análisis de puesto determinaran a los especialistas para optimizar el puesto de trabajo, lo que corresponde a una organización, pero no necesariamente a las personas que correspondan. (p. 256). además, Guth (2001) nos habla sobre la selección que es un proceso público donde la empresa elige al personal idóneo para desempeñar el cargo

vacante (p. 24). Por otro lado, Refiere Salinas (2012) Capacitación; procedimiento indispensable donde recursos humanos ejercen la necesidad del nuevo personal además de los requerimientos técnicos para la mejorar la administración y Según (Werther y Davis, 2008, p. 239) promoción; el personal calificado obtiene un puesto laboral de mayor responsabilidad de tal manera a mejora de su compensación y un adecuado nivel organizacional. por otra parte, Osterling (2012) La indemnización; es una manera de extinción respecto a las obligaciones que realiza cuando los individuos están respectivamente relacionados unos a otros. Remuneración e incentivos, la Ley de la estructura orgánica de la carrera administrativa es único con referencia a la solvencia económica, sin perjudicar la pertenencia del servidor o del particular. (p.230).

De la misma manera (Alva Mendoza , Arriola Laura, & Ramos Coronado, 2018) declaró que el servicio civil en el Perú fue considerado como un componente de menor capacidad en el ámbito del Estado peruano, por contar con diferentes regímenes laborales, por ello desde el periodo 2008, se dio origen al proceso de este sistema y tuvo como objetivo asegurar el ingreso meritocrático a los puestos de trabajos, concluye que hasta la fecha de las metas trazadas, todavía a la fecha no se ha puesto en marcha el traspaso de los regímenes laborales a la nueva Ley Servir. Asimismo (Enríquez Jacinto, 2018), en el tema de estudio que está referido al servicio civil y su autoridad en la gestión del capital humano afirma, que el manejo del trabajador estatal en el Perú es complejo, necesita de un plan adecuado y manejo cuidadoso, ya que la existencia de diferentes leyes de trabajo tienen en común distorsionar las remuneraciones y abuso por contrataciones temporales, estos generan problemas en el área administrativo y gestión de recursos humanos, por ello constituye la reforma del servicio civil que promueve, que los servidores públicos tengan derechos laborales. En tanto, Torres (2021) manifiesta que el principio de paridad de oportunidades en cuanto al ingreso de servicio civil, tiene por finalidad prevenir que todos los participantes que postulan a un concurso público, deben estar sujetos a las mismas reglas y sean tratados con igualdad y de ninguna manera se debe dar tratos diferentes, ya sea por sexo, religión, política, etc. La participación igualitaria de los postulantes establece principios orientados a erradicar evaluaciones direccionadas favoreciendo a un determinado postulante. De la misma forma, (Llano, Bilbao, & Belmonte, 2019) menciona algunos enfoques contemporáneos que remarcan la necesidad de adoptar una idea adscrito de servicio civil que englobe, al universo del

trabajador público, Incluyendo a los empleados que prestan servicio en los gobiernos locales y regionales, los cuales elijan un servicio civil que esté agregado aún contiguo de reglas conformadas por diferentes modelos organizacionales. Por otro lado, De La Cruz (2020) manifiesta sobre los regímenes laborales y la Ley servir, que en nuestra actualidad el derecho administrativo ha conseguido valor, en valía a que la norma laboral debe ser uniforme de acuerdo a la Ley Servir, el cual amerita acogerse al campo del derecho. También aclara que los regímenes laborales son complicados de captar. Ante esta realidad existe un acercamiento entre el derecho laboral y administrativo, comprendido como una pauta de proceder que deriva del deseo de todos, este debe ser aprovechado con idoneidad y eficacia en todo referido al régimen laboral.

En ese entender Landa, Astete y Gamonal (2021), afirman que el funcionamiento de la política del servicio civil, repercute notablemente en el análisis de puestos, ya que al tener resultados de los perfiles de puestos apropiados de los servidores para cada cargo. Así mismo manifiesta que se debe capacitar a los personales designados para luego evaluarlos, también puntualiza que no todos los servidores públicos son nombrados pese a contar con un perfil adecuado. Según (Filgueiras Fernando & Viana Rafael, 2020) manifiestan que “Las capacidades políticas deben entenderse como un flujo y proceso dinámico que como una acción que funciona como predictor de una buena política pública.” En ese sentido el ente rector servir sistematizo el flujo del proceso de tránsito para las entidades públicas, previa evaluación y actualización de los documentos de gestión como Cuadro Analítico del Personal y Presupuesto Analítico del Personal es como también podemos analizar las capacidades de los servidores públicos de las diferentes entidades públicas en adecuar según a sus necesidades y mostrar las capacidades como parte de sus competencias y estar a las exigencias y vanguardias de la normatividad vigente.

Longo (2006) elabora una guía, referente al método de administración de trabajo y el talento humano, con interés de establecer y relacionarlo que coopere a un análisis situacional y venidero evaluaciones. Al mismo tiempo, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, tiene por objetivo suministrar las directrices que orientan a las instituciones publicas, correspondientes al sistema administrativo de gestion de capital humano (pp. 426-431). Ante ello vemos (Barrón Gutiérrez, 2012) La Ley del Servicio Civil forma una de las partes más relevantes del actual debate en el sector público. Con

firmeza en los diversos modelos que existen en el contexto de la administración del sector público, generalmente los vínculos existentes entre un servicio civil de carrera y el desarrollo sustentable, puesto que, a través de dicho dispositivo, el gobierno indaga satisfacer las peticiones crecientes de excelente gobernanza mediante los estándares de calidad frente a los servicios públicos que se ofrecen, transparencia, rendición de cuentas y el firme Estado de derecho. Por tal razón según (Goyburu, 2020) indica; que la Ley 30057, en uno de sus extremos resalta la importancia del régimen disciplinario que debe ser aplicada desde setiembre del 2014, esto también sería una causal para el rechazo de la reforma por las malas prácticas que se realizan por parte de los servidores públicos que saben que serán sancionados. De misma forma (Vilela Carbajal, 2020), destaca el tema del régimen disciplinario, como potestad sancionadora de forma legal aprobados por el marco legislativo actual, con efectos de incentivar el cumplimiento y respeto; asimismo, manifiesta que las entidades administrativas competentes deben aplicar sanciones de forma predecible y no arbitraria. En este contexto el efecto sancionador hace que el servidor garantiza un adecuado desempeño en las funciones que realiza en el marco del orden interno.

Bajo este ángulo, (Flores & Gonzales , 2020), sostiene, establecer la relación del desempeño laboral con la Ley mencionada, en el cual enfatiza la productividad del servicio de calidad, efectuando las observaciones de las acciones en su contexto natural, para luego examinarlos. Ante ello es necesario evaluar la pertinencia de una reforma y ejecución de la Ley 30057, se inculca sobre la necesidad de realizar acomodamiento a un modelo pertinente. Siguiendo analizado por (Ching, 2001) quien afirma que el cambio es sólo una condición, no un valor. Porque las organizaciones enfrentan varias formas de cambio bajo condiciones, aclarando algunos y haciendo otros más problemáticos, en ese sentido el cambio de distribución del poder mediante la eliminación de los puestos de subgerentes y el cambio de la cultura organizacional para enfatizar el servicio público y resolución de problemas. Así mismo en el Diario Colombiano (2022) manifiestan que a través de dispositivos que prevalezcan las decisiones no violentas en el territorio nacional. De donde inferimos que una de las teorías que fundamenta es la toma de decisiones, en ese entender (Congreso de la Republica de Perú, 2022) Las instituciones públicas, serán quienes formulen o adecúan, de forma gradual, sus herramientas de gestión en el contexto del aparato estatal en la gestión del capital humano, así mismo

según (Carrera Janeyri , 2019) afirma que en esta reforma se desarrollara de forma integral y gradual. Donde considera 2 aspectos de cómo realizar el proceso de transito al nuevo régimen: el tránsito de las instituciones del sector público, y la circulación de los trabajadores públicos. Cuando se logre lo referido recién se podrá convocar a concurso por las entidades debidamente acreditadas.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología en este artículo gira en torno a la revisión documental: análisis de las diferentes formas de conceptualizar este tema y los puntos más importantes que tienen las definiciones frente a Ley Servir en la mejora del servicio en la calidad para la sociedad. Partiendo de un análisis exhaustivo referente a Ley se aplica tanto internacional y nacional, enfatizando guías para el adecuado proceso de implementación a la Ley 30057, así mismo se optó por realizar un análisis sistemático alcanzando una información valiosa, a través de la búsqueda minuciosa para luego poder sistematizar según a las categorías de investigación.

Se valoró criterios indispensables de diversos artículo además se utilizó la técnica científica de Observación, análisis y síntesis de los diversos artículos indexados de tal manera fueran seleccionados para luego realizar cuadro comparativo y analizarlo sobre los diferentes puntos de vistas de cada autor, asimismo realizar un consolidado para determinar las diferentes etapas para la incorporación de dicha Ley en los diversos Instituciones estatales, además de valorar el impacto y reacción del personal ante esta adaptación de la Ley en las Instituciones asimismo realizar un diagrama de causa efecto donde puede evidenciar las causas importantes

Dicho trabajo conllevo a un nivel descriptivo, porque examina una materia mediante un instrumento de cálculo de una base de forma acertada para una posible contestación. Según Sierra (2001) afirmo que será la lógica que prevalece los enunciados y conceptos en función a la revisión y automatización mostrada en el contexto teórico; desde esa perspectiva se realizara la constatación a partir de lo empírico a lo concreto (p. 21).

Tabla N° 1

Motores de búsqueda de base de datos

Motores de Búsqueda	Palabras claves	Abstrac
Scopus	"implementación de la Ley del Servicio Civil", " Ley del servicio civil"	"implementation of the Civil Service Law", "Civil Service Law"
scielo	"Meritocracia"; "Recursos Humanos", "implementación de la Ley 30057 en América Latina"	"Meritocracy"; "Human Resources", "Implementation of Law 30057 in Latin America"
Proquest	"Implementación de la Ley servicio Civil", "Ley servir", "desempeño laboral"	"Implementation of the Civil Service Law", "Serving Law", "job performance"
Ebscohost	"Impactos y beneficios de la Ley 30057", "implementación de la Ley del Servicio Civil", "Procedimiento administración"	"Impacts and benefits of Law 30057", "Implementation of the Civil Service Law", "Administration procedure"

En la búsqueda se ha aplicado el método booleano "AND", "OR" y "NOT", en tal sentido se utilizaron los términos referentes como: "implementación de la Ley del Servicio Civil", "Administración de recursos humanos", "meritocracia", entre otros. Asimismo, que la búsqueda se consideró los criterios de inclusión y exclusión tal como se detalla a continuación:

Tabla N° 2

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión	Criterio de exclusión
Artículos indexados a base de datos de confiabilidad	Artículos que requieren pagos a cuenta
Artículos originales	Base de datos no reconocidas
Libros electrónicos	

Análisis global de los resultados

Se ha identificado las publicaciones, para obtener las referencias bibliográficas en una matriz excel, en el cual se consideró la base de datos, las revistas, autores, títulos, objetivo, metodología, resultados y conclusiones.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultados ante las revisiones de artículos de alta relevancia, podemos hallar los siguientes aportes con lo que refiere la reforma y su implementación de la nueva Ley del Servicio Civil en el Perú y otros países de Latinoamérica, donde claramente se ve como el Estado Peruano participa en cada uno de los puntos de estudio como el caso de las designaciones y el alcance de las mismas, y la participación de países con bajo, medio y alto performances para el índice de mérito.

Teniendo como fuente valiosa a (Rojas Puertas, 2022), el trabajo de investigación es de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, donde considera una muestra probabilística estratificada, siendo 33 personas la muestra representativa, obtuvo datos a través de un cuestionario debidamente validado por expertos; finalmente indica que existe una correlación positiva de nivel moderado (Rho Spearman de 0.619**, $P=0.000 < 0.05$) entre las variables de estudio Ley de servicio civil y el campo laboral en el contexto estudiado. Por otro lado, (Sotelo Torpoco, 2018), en su tema de estudio: dificultades para la implementación de la Ley de servicio civil, aplico el enfoque cualitativo, método inductivo, quien utilizó estrategias y técnicas de observación para la recolección de datos. El autor describe y explica los fenómenos y acciones en el grupo social estudiado. De la misma forma (Sauñe & Moriano, 2021), el tema de estudio es de tipo aplicada, diseño no experimental y de nivel descriptivo, utilizó una muestra estratificada, con resultado de Alpha de Cronbach. Y se observa en la metodología utilizada por el autor, el análisis de los resultados y sistematización sobre el tema estudiado.

Por otro lado, encontramos a Ortiz (2021), en el balance realizado entre el año 2011 y 2020, en el tema de servicio civil destaca, que fue muy poco estudiado en la sociedad peruana, por ende, existe pocos trabajos de investigación al tema, indica que todo aquello sería a causa de poca información y de fuentes sobre diversos aspectos en el tema de servicio civil. Efectivamente como indica el autor la información es limitada, ya

que los autores de este tema provienen del área de derecho, gestión pública y otras entidades públicas. (Rojas Ríos, 2021) destaca, que el estudio teórico pretendió cambiar por la praxis y luego determinar las causas, se prevaleció la finalidad de seleccionar aspectos que tienen alto impacto de una dificultad, motivo por ello, se estableció retos en el marco de la innovación, proponiendo: ¿desde qué punto se puede reducir el obstáculo o medición de las autoridades políticos en la ejecución de la Ley 30057?, como conclusión se constató la generación del valor público logrando mejorar la calidad de las prestaciones públicas.

(Ortiz Peralta Murrillo, 2021), menciona como política de modernización a la gestión pública durante estos últimos años, el Estado Peruano implemento la Ley 30057 que hace referencia a la meritocracia, en ese entender este artículo demuestra un estudio de casos en educación, considerando aspectos como la cultura organizacional y la resistencia al cambio, que demuestran los servidores del régimen laboral D. L. N° 276; por consiguiente los gerentes públicos manifiestan pleno conocimiento del sistema de gestión y su normativa; sin embargo presentan limitado conocimiento en liderazgo, gestión estratégica, trabajo en equipo, también gestión en el entorno político.

(Torres Balcázar, 2018), señala en el resultado de la investigación, la inserción a las personas que tengan interés en las terminologías de reforma, realizando una reflexión de lo complejo que tiene el proceso de implementación: aplicación de arreglos en el diseño y la congruencia que los responsables del cumplimiento consideren medidas, en tanto la política en materia certifique y sea visible; estos aspectos colectan una importancia específica para la reforma en el transito del sector público al régimen del servicio civil.

(Huber & Michael M., 2021), en el tema de estudio, ¿Cómo dotan los políticos a la burocracia y cuáles son las implicaciones políticas?, como resultado demuestra la calidad de compromiso de los partidos respecto a los bienes públicos, paralelo con la contratación del servicio civil con bajos costos, de esa manera promover un gobierno pertinente en equilibrio, también propone que el tema electoral tenga una influencia en el buen gobierno que promueva la reforma del servicio civil, con contratación fundada en el mérito.

(Gibbs, 2020), en el tema de estudio demostró, que el desempeño burocrático es significativo en el equilibrio separador, que ellos eligen el gobierno, en que en todo

aspecto no figura el equilibrio; asimismo especifica las defensas más consolidadas del Servicio Civil minimizan los esfuerzos a diferencia de los burócratas ejercen para diferenciarse de sus pares a fin de expresar la retención, una es así estos aspectos competitivos generan una correspondencia interrumpida y no monótona entre el desempeño burocrático y la protección del Servicio Civil. interrumpida y no monótona entre el desempeño burocrático y la protección del Servicio Civil.

A continuación, detallamos los resultados logrados mediante tablas para una mejor apreciación de la revisión sistemática.

Tabla N° 3

Necesidades identificadas y los resultados obtenidos frente al proceso de reforma

Necesidades identificadas	Resultados	Proceso de reforma
Desigualdad en el sistema remunerativo	Otorgamiento equitativo y justa remuneración para cada nivel de puesto de trabajo	Ley del servicio Civil: tomando como énfasis el objetivo de la Ley Servicio Civil, que es la
Diversidad de regímenes laborales	A la actualidad es evidente y notorio la existencia de los 14 regímenes laborales vigentes en el Perú.	unificación a un solo régimen laboral y la remuneración justa de acuerdo a cada puesto de trabajo. A causa de
Selección inadecuada de personal para los diferentes puestos de trabajo.	Es oportuno señalar que las entidades públicas a nivel nacional realizan contratos de personal no adecuado, porque los partidos políticos favorecen puestos de trabajo (favor político).	los siguientes aspectos: Carencia de capacidad institucional Carencia de una presión política bien alineada Carencia de un proceso de mejora continua

Nota: Elaboración propia adaptado (Gibbs, 2020)

Existe influencia directamente proporcional de la Ley Servir en la motivación de los Trabajadores que integraron dicha Ley en su incorporación en las Instituciones públicas, ocasionando cambios importantes para la mejora de la Institución y beneficio para los trabajadores.

Tabla N° 4

De acuerdo al tema Planteado al Artículo de Revisión, hace Remisión a la Preminencia del Servicio Civil en el Marco Meritocrático.

	Beneficios
Para los servidores	<p>Otorgará que los trabajadores de CAS, aquellos que se unen al nuevo régimen laboral, cuenten con un mejor confín laboral.</p> <p>Mejora del sistema de remuneraciones; por tanto, se incrementan los ingresos de los servidores, mediante gratificaciones, CTS, etc.</p> <p>Enfatiza la equidad remunerativa, incremento de capacitacion y transparencia en la norma punitiva.</p> <p>La evaluación del desempeño del trabajador será un indicador para capacitar a los que no aprueban el desempeño, de la misma forma incentivar los ascensos y mejorar los ingresos a aquellos que evidencien notable desempeño.</p>
Para las Instituciones	<p>La Ley del Servicio Civil abarca el actuar perspectiva de la meritocracia.</p> <p>Instituir los derechos y deberes de los servidores públicos.</p> <p>Transigirá mejorar la calidad de los servicios que el Estado ofrece a los habitantes.</p> <p>Proporcionará el acceso de los trabajadores públicos entre instituciones, niveles de gobiernos.</p> <p>Se asociará a los trabajadores públicos por las ocupaciones que realizan y no solo por su nivel educativo.</p>

Nota: Elaboración propia adaptado (Ortiz Peralta Murrillo, 2021)

La implementación del servicio Civil, enfatiza para el bienestar de los servidores públicos que ingresaran bajo concurso público a las entidades en sus tres niveles de gobierno, por ende, es preciso resaltar los aspectos más relevantes en la formación y trabajo donde encontramos una mejora continua y un incremento notable en el desempeño laboral trayendo consigo la calidad en los servicios públicos. Además, tomando en consideración que el objetivo de la Ley Servicio Civil busca unificar bajo un mismo régimen laboral a todos los servidores públicos del sector administrativo en las diferentes entidades públicas, por eso es muy atractivo los beneficios que otorgan mediante este Ley.

En la tabla 3 se muestra la identificación de las necesidades, el proceso de reforma y los resultados que muestran son: Falta de capacidad institucional, falta de una presión política bien alineada y la falta de un proceso de mejora continua, siendo corroborada por la tabla 3, donde resalta lo beneficioso que resulta implementar la Ley del Servicio Civil. Pero ante Llano, Bilbao y Belmonte (2019) refiere, que los gobiernos subnacionales no alcanzaron los niveles de profesionalismo, a diferencia de los sistemas burocráticos a nivel nacional se observa más en el orden local. Además, Torres (2021) concluye, el requisito para acceder a un cargo público, debe garantizar la transparencia de las bases, el principio al mérito y la equidad de oportunidades para el ingreso al Servicio Civil. De la misma forma indica someter a los postulantes a las mismas condiciones en cuanto a los requisitos y evaluaciones, de igual modo las autoridades encargados del concurso cuenten con parámetros de actuación para las diferentes etapas de evaluación, de tal manera permita sostener objetivamente sus decisiones.

Goyburu (2020) refiere el régimen disciplinario es un aspecto importante a pesar que de forma paralela se realiza el proceso de tránsito a la nueva Ley ante ello (Zlyvko, Bortniak, Bortniak, Storozhuk, & Holobutovskyy), determinan que hay tres paradigmas principales dentro de la reforma uno de ellos es la introducción a las estructuras weberiano y procesos, el segundo es la nueva administración pública y la tercera resulta la combinación del weberiano con la nueva gestión pública, del cual efectivamente la reforma de la implementación de la Ley del Servicio Civil en el Perú busca mejorar el desempeño adecuado de los servidores públicos bajo estructuras estandarizadas, con lo cual se lograra dar un servicio de calidad a los ciudadanos.

Alva (2018) evidencia que, los niveles de avance de implementación de la reforma del servicio civil, han sido procesos administrativos fantasmas, a razón que; de ninguna manera no se ha informado a los servidores sobre sus alcances. Por tanto, al implementar la reforma en una estructura institucional que no estaba informado claramente sobre el tema, esto provocaría demasiadas tensiones en cuanto a la reforma. En tal sentido De La Cruz (2020) precisa, que el 14 de septiembre del 2014 entró en vigencia la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, estatuto que tiene por objetivo que la norma laboral se debe conducir por una sola estructura legal, sin embargo; a la fecha no es así, debido a qué tanta institución aún no se acondiciona a la Ley Servir. Así mismo Beltrán (2013), manifiesta que el personal contratado ni los funcionarios que tienen cargos públicos no

comprenden en la carrera Administrativa (p. 6). Por ello estos últimos son seleccionados por injerencia política para ejercer el cargo ocupacional y en muchas ocasiones los servidores no cumplen con el perfil y las competencias conllevando a no ser el trabajador idóneo para el cargo escogido.

4. CONCLUSIONES

El Perú no es ajeno a los diversos cambios Institucionales que se viene ejecutando y realizando un reforma por la Ley Servir Ley N°30057 con la finalidad de crear un modelo único lo que cuenta con la finalidad contribuir a un impacto determinante para mejorar los regímenes laborales del sector público, y dar a conocer características importantes y modalidades para generar cambios administrativos en la actuación de los Recursos Humanos en las empresas peruanas, otro lado trae importantes cambios organizaciones en el sector público o que beneficiaría al trabajador estatal. El objetivo de la Ley Servir en el Perú, es consolidar un régimen único sobre la contratación del personal en el sector público de tal manera alcanzar el bienestar para los trabajadores en su vida integral y brindar oportunidad de igualdad a los servidores públicos. Se recomienda a encargado de Recursos Humanos de dichas Instituciones que implementando un plan estratégico lo que ayudaría que los trabajadores conozcan dicha Ley y paulatinamente sea incorporado para la mejora de la Institución y beneficio del trabajador.

La implementación del servicio civil en el Perú es gradual, por consiguiente, es necesario organizarse y dotarse de recursos. La reforma e implementación está articulada con el MEF, Ministerio de Trabajo y con la Presidencia de Consejo de Ministros.

En la Constitución Política del Perú precisa con mayor detalle los derechos del trabajador, por ejemplo, sobre su remuneración que tiene que ser justa y equitativa para que pueda solventar el bienestar de su familia, además de los beneficios que se le debe otorgar por su desempeño. De la misma forma desprende otras normas que regulan el accionar del trabajador del Estado que tiene mayor relevancia con el estudio y el que fundamenta el trabajo de investigación. La Ley del Servicio Civil (Ley 30057) y su Reglamento (Decreto Supremo 040-3014-PCM) estipulan aspectos que precisan los derechos de los trabajadores y sus respectivas obligaciones, diferenciándose de la Ley 728 y de la Ley 276, sin embargo, es bastante rígido cuando se tiene que sancionar por indisciplina a los trabajadores, además en esta Ley se otorga varios beneficios a los trabajadores, pero en muchos casos se incumplen los que pueden dar origen a un proceso contencioso.

Sauñe (2021), concluye positivamente que un 85% está de acuerdo con la implementación de la Ley 30057, enfatizando al principio de la meritocracia para alcanzar los niveles de eficacia y eficiencia.

(Bezpalova Olha, 2021), sistematiza la experiencia positiva de ajustar un sistema eficiente de gestión en el marco del servicio público civil en el contexto estudiado para resolver el problema; por tanto, concluye que el camino y direcciones para continuar reformando el sistema de gestión en el marco del servicio público en Ucrania encierran el fortalecimiento de la unificación del modelo del Servicio Civil los componentes de gestión en este ámbito, considerando estándares en el campo administrativos.

(Wm. Wildes, 2020), en el tema de estudio concluye: el corriente de la reforma del servicio civil fue evidente en la respuesta que recogemos de muchos empleados de la ciudad de Nueva Orleans, en cuanto iniciamos a explorar la idea de reformar el servicio civil en el lugar mencionado, es así, los empleados con los que hablamos opinaron su temor de la probabilidad de retornar al patrocinio político, en el cual se basaba que aspectos conocidas y no en lo que sabias, las personas de Nueva Orleans en las diferentes etapas de su vida habían experimentado habían experimentado cambios y sentía amenazar sus trabajos y asignaciones remunerativas.

(Klingner & Pallavicini Campos, 2001) concluyo indicando que los países desarrollados siguen evolucionando, entonces los países "en desarrollo" se encuentran en diferentes etapas. Algunos aún no han desarrollado sistemas efectivos de patrocinio. Por ello otros países tampoco desarrollan completamente la cultura, las leyes, las agencias o los procedimientos administrativos necesarios para el funcionamiento de un servicio civil.

(Sánchez Elvira & Bruno Faria, 2021) hallo como parte de los resultados que se orientan a desarrollar evaluaciones rigurosas frente al desempeño de los trabajadores del sector público. Donde propusieron técnicas como la distribución forzada de calificaciones, así como los comités de evaluación externa, la escala remunerativa, así mismo el dispositivo para despedir a los trabajadores con bajo rendimiento, etc. Así mismo (Isaza E., 2014) quien atañe en señalar, que estudios respecto a la administración pública, toma importancia de contar con profesionales que estén a las exigencias del servicio civil. Siendo respaldado por (Chudnovsky & Doussett Farjat, 2016) Que concluye refiriendo que existe la necesidad de un cambio de configuración al entender el proceso y, consiguientemente, perfilar cursos de acción para solucionar las dificultades que lo

caracterizan, como por ejemplo las evaluaciones a la implementación de las reglas y, en cambio, revertir la estrategia para una concreta implementación. Encontrando a (López & Zeller, 2020) quienes refieren que en términos poblacionales, la holista del empleo público en los novísimos 50 años acompañó en una mínima medida el desarrollo demográfico de la población y conservó una participación respectivamente baja. Con relación al mercado de trabajo argentino, del trabajador estatal total también presenta una colaboración relativamente baja, inferior al 20% de la PEA en esa misma etapa.

En ese mismo entender (Muñoz Aravena, 2007) concluyo que las principales transformaciones al momento de enfrentar a la administración pública tuvo que ver con la organización de la sociedad civil. Por ende (Cadena , Cox, & Ortega Liston, 2008) “La naciente lección es el reconocimiento del poder de la imagen de servicio Civil. Por ende, debe examinarse que el modelo ideal de servicio civil sistema es un mito”.

Así mismo (Fernández Alles, 2019) la antedicha vinculación entre el servicio público y la soberanía es de forma instrumental, propio y finalístico: como manifestación del modo legal / racional de legitimación del poder que es esencial al Estado constitucional de Derecho. Entonces (Palomar Olmeda, 2016) afirma que la planificación de los recursos humanos es la actividad que realizan las entidades públicas cuya finalidad última es sistematizar su reflexión estratégica a su misión con los medios de los recurso humanos forzosos para el desempeño de los objetivos propuestos.

Además, (Aguirre Henao & Granada Vahos, 2021), tuvo como objetivo el análisis de autores en política vinculados a acciones que enmarcan ejes concretos, también se ha evidenciado que existe una relación entre la cantidad de acciones implementadas y el número de actores, así mismo se halló a la autora (Sánchez Vargas, 2019) quien concluyo que el sistema de méritos y la gerencia pública en Colombia, garantizo la prudencia del mérito y la efectividad en la ejecución de la nueva gestión publica; también puntualiza el logro del objetivo para lo cual fue propuesto, donde su población y muestra fue de 35 trabajadores entrevistados del Instituto Colombiano Agropecuario a quienes aplicó prueba de habilidades gerenciales, pruebas de conocimiento, esta investigación apporto en la gestión pública, por incurrir en la práctica de la meritocracia demostrado su aporte en investigaciones de metodología.

(Alva Mendoza, Arriola Laura, & Ramos Coronado, 2018), declaró que el servicio civil en el Perú fue considerado como un componente de desestimación en la capacidad en el

espacio del Estado Peruano, a causa de contar con diferentes regímenes laborales, entonces a partir del 2008 se dio apertura al asunto de transformación de este sistema y tuvo como objetivo asegurar el ingreso meritocrático a los puestos de trabajos, concluye que hasta la fecha de las metas trazadas, todavía no se ha puesto en marcha el paso de los distintos leyes laborales al nuevo régimen de la Ley Servir

REFERENCIAS

- Aguirre Henao, C. D., & Granada Vahos, J. G. (2021). Actores de política pública. La implementación de la Política Nacional de Envejecimiento Humano y Vejes en Medellín, Envigado, Bello y Barbosa 2016-2019. *Estudios Políticos (Universidad de Antioquia)*, 60. doi:DOI: 10.17533/udea.espo.n60a12
- Alva Mendoza , J., Arriola Laura, G., & Ramos Coronado, V. (2018). Entre el entusiasmo y la indiferencia. Expectativas y acciones de la baja y mediana burocracia frente a la Reforma del Servicio Civil en dos ministerios peruanos. *Revista de Ciencia Política*.
- Barrón Gutiérrez, E. (2012). Los obstáculos políticos para la implementación de un Sistema de Servicio Civil de Carrera en el Gobierno del Distrito Federal. *Buen Gobierno*, 132.
- Bezpalova Olha, S. A. (2021). Legal and educational areas of improving civil service management systems in Ukraine and Poland. *Revista Cuestiones Políticas*, 366-377. doi:10.46398/cuestpol.3971.19
- Cadena , C., Cox, R., & Ortega Liston, R. (septiembre-diciembre de 2008). Civil Service Reform in comparative perspective: the case of local government change in Mexico and the United States *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 15(48), 163-202. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10504807>
- Cadena Cecilia, C., & Ortega Liston, R. (2008). Civil Service Reform in comparative perspective: the case of local government change in Mexico and the United States. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 164.
- Carrera Janeyri , B. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales. *Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170359/El%20derecho%20de%20la%20funcion%20publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ching, G. L. (2001). Costa Rica's Civil Service and its Historical Responsibility for Organizational Change. *Public Personnel Management*. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A73555058/PPPC?u=univcv&sid=bookmark-PPPC&xid=7db43b22>
- Chudnovsky, M., & Doussett Farjat, M. (2016). Cuando la falla en la implementación de las reglas se busca modificar con más reglas: La historia de las reformas del empleo público en Argentina. *Desarrollo económico*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5704780>
- Congreso de la Republica de Perú. (15 de Febrero de 2022). Publican Ley que garantiza idoneidad de funcionarios públicos. Lima: Congreso Noticias. Obtenido de <https://www.proquest.com/newspapers/cómo-funciona-la-ley-de-idoneidad-para/docview/2658131024/se-2>
- de Lancer Julnes, P. (2006). Lo universal y lo particular en la reforma gubernamental en América Latina y el Caribe. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* , 3.
- Demetrios, A. (2005). Resistir el cambio. Algunas observaciones críticas sobre las narrativas contemporáneas sobre la reforma. *Contaduría y Administración*, 157.
- Dirección Nacional del Servicio Civil. (Noviembre de 2021). Proyecto de Ley que fortalece el sistema de alta dirección pública. *Revista Libertad y Desarrollo*. Obtenido de <https://vlex.cl/vid/proyecto-ley-fortalece-sistema-877957762>
- Enríquez Jacinto, S. R. (2018). Servicio Civil - Ley 30057 y su influencia en la gestión del recurso humano de la Municipalidad Distrital de Angamarca. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19601>
- Fernández Alles, J. J. (2019). Las transformaciones del servicio público y de la soberanía. Tres retos constitucionales en la frontera sur europa. *Dykinson*.
- Filgueiras Fernando, K., & Viana Rafael, N. (2020). Capacidades estatales y trabajo político en Servicio Civil Brasileño. *Revista de Sociologia e Política*, 4/22.
- Flores , H., & Gonzales , D. (10 de Febreo de 2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. *SCIÉNDO*, 121-124. Obtenido de <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.017>
- Gibbs, D. (Julio de 2020). - Civil service reform, self-selection, and bureaucratic performance/ Reforma del servicio civil, autoselección y desempeño burocrático.

- Revista Economics & Politics*, 32, 279-304.
doi:<https://doi.org/10.1111/ecpo.12151>
- Goyburu, D. P. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*.
- Huber, J., & Michael M., T. (Julio de 2021). - Civil Service and Patronage in Bureaucracies / Servicio Civil y Patronato en las Burocracias. *Journal of Politics*, 83, 902-916.
- Isaza E., C. (2014). Dysfunctions of Colombian Civil Service. *Reflexión Política*, 6-19.
doi:<https://doi.org/10.29375/01240781.2131>
- Klingner , D. E., & Pallavicini Campos, V. (2001). Strengthening Personnel Management in Developing Countries: Lessons Learned, Lessons Forgotten, and an Agenda for Action. *Sage Publications, Inc.* Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A73555055/PPPC?u=univcv&sid=bookmark-PPPC&xid=37841bcf>
- Landa Rojas , M., Astete Flor, C., & Gamonal Montoya, J. A. (2021). Implementación del régimen "SERVIR" en el análisis de puestos de los servidores designados de una Universidad pública. *Revista investigación UNMSM*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/20578/16743/70238>
- Landa Rojas, M. J., César Astete , F., & Gamonal Montoya, J. A. (2021). Implementación del régimen "SERVIR" en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el Tercer Milenio de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>
- Llano, M., Bilbao, M., & Belmonte, A. (2019). Análisis del nivel de institucionalización de los servicios civiles municipales del gran Mendoza. *Revista UNL*.
- López , A., & Zeller, N. (2020). *Argentina: Evolución histórica del personal del Estado nacional (1960-2015)*. Argentina: INAP • Secretaría de Gestión y Empleo Público. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_4_2020.pdf
- Mendoza Pincay, G. A. (2021). Servicio civil en américa latina a partir de las reformas administrativas. *Revista contexto*.

- Morales , C., & Rey , W. (2021). El sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil. *Horizonte de la ciencia*.
- Morales, C., & Rey, W. (2020). 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*, 89.
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Moriano Sauñe, N. Y. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio*. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21818>
- Muñoz Aravena, W. (2007). El Servicio Civil. Una necesidad para una Administración Posburocrática. *Revista Economía y Administración*, 39-56. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=76ad908f-44d7-42ca-b3c7-a7af05301aa0%40redis>
- Ortiz Peralta Murrillo, L. A. (2021). La implementación del Servicio Civil Meritocrático en Perú: Un estudio de caso. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas UNSAAC*.
- Paiva Goyburu, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencia. *Revista ENAP*. doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.05>
- Palomar Olmeda, A. (2016). Derecho de la Función Pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos. *Dykinson*, 11a.
- Pérez Chiqués, E. (Octubre de 2021). Control político del servicio civil: El caso del gobierno de Puerto Rico. *Revista Gestión y Política Pública*, 30(3). Obtenido de <https://vlex.com.mx/vid/control-politico-servicio-civil-878447791>
- Puntos clave de la reforma a la Ley de Orden Público radicada en el Congreso. (2022). *Revista Semana Colombia*. Obtenido de <https://www.proquest.com/newspapers/puntos-clave-de-la-reforma-ley-orden-publico/docview/2709043248/se-2>
- Rojas Puertas, C. A. (2022). Percepción del servidor público en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Chachapoyas, Amazonas, Perú. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.287>

- Rojas Ríos, M. Á. (2021). Incorporación de la implementación del Servicio Civil como meta dentro del Programa de Incentivos a la Mejora en la Gestión Municipal y plan de comunicaciones internas para promover el avance en la implementación de la Ley. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20589>
- Sánchez Elvira, E. J., & Bruno Faria, M. F. (2021). Impact of Policy Implementation Shortcomings and Context Constraints on the Effectiveness of Civil Servant Performance Appraisal The Case of Brazilian Federal Service. *Revista Do Servico Público (Civil Service Review)*. doi:<https://doi.org/10.21874/rsp.v72.ib.5941>
<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/5941/3769>
- Sánchez Elvira, E. J., & Bruno Faria, M. F. (2021). Impact of Policy Implementation Shortcomings and Context Constraints on the Effectiveness of Civil Servant Performance Appraisal The Case of Brazilian Federal Service. *Revista Do Servico Público (Civil Service Review)*. doi:<https://doi.org/10.21874/rsp.v72.ib.5941>
<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/5941/3769>
- Sánchez Vargas, N. (2019). La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia. Colombia. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1806>
- Sauñe, N., & Moriano, Y. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21818>
- Sotelo Torpoco, J. L. (2018). Dificultades para la implementación de la Ley del Servicio civil en un organismo autónomo del Estado. Obtenido de <https://doi.org/20.500.12692/12719>
- Stephen P., R., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Pearson Educación.
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations. En T. A. T.. Ethiopia: Heliyon.
- Torres Balcázar, V. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado Peruano: Análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue construyendo un desafío. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6773714.pdf>
- Vilela Carbajal, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo

disciplinario de la Ley del Servicio Civil.
doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.06>

- Wm. Wildes, K. (2020). Transparency and Efficiency in Government Operations: New Orleans Civil Service Reform. *Revista New England Journal of Policy*, 32, 14-6.
Obtenido de <https://scholarworks.umb.edu/nejpp/vol32/iss1/7/>
- Zlyvko, S., Bortniak, V. A., Bortniak, K. V., Storozhuk, I. P., & Holobutovskyy, R. Z. (s.f.). Reformas Administrativas en Europa del Este: un Análisis Jurídico Comparado. *Cuestiones Politicas* .