

Percepción del servidor público en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021

Perception of the public servant in application of the Civil Service Law, Chachapoyas, Amazonas, Peru, 2021

Carlos Andres Rojas Puerta¹ 

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera la Ley N°3005, Ley del Servicio Civil se relaciona con el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021. Se utilizó el tipo de investigación básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, la muestra corresponde a una muestra probabilística estratificada con fijación proporcional, y estuvo conformada por 33 trabajadores del D. Leg. N° 276 y 48 trabajadores D. Leg. N° 1057, la recolección de datos se realizó a través del cuestionario validado por juicio de expertos, Alfa de Cronbach de 0,869 con significativa confiabilidad. Los resultados argumentan que en sus dimensiones de; meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano y gestión basada en metas el 49.38% indica que es buena, 43.21% regular, bajo 4.94% y excelente en un 2.47%; cuya conclusión final indica que existe una correlación positiva nivel moderada [(Rho Spearman de 0.619**, $P=.000<0.05$)] entre las variables de estudio Ley del Servicio Civil y el Campo Laboral; así mismo muestra que hay un avance positivo en aplicación a la Ley N°30057, independientemente del régimen laboral que pertenece.

Palabras clave: Meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano, gestión basada en metas.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how Law No. 3005, Civil Service Law, relates to the labor field of the public servant of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021. The type of basic research was used, descriptive correlational level, non-experimental design, with a quantitative approach, the sample corresponds to a stratified probabilistic sample with proportional fixation, and was conformed by 33 workers of the D. Leg. N° 276 and 48 workers D. Leg. N° 1057, the data collection was done through the questionnaire validated by expert judgment, Cronbach's Alpha of 0.869 with significant reliability. The results show that in the dimensions of meritocracy, equal opportunities, citizen focus and management based on goals, 49.38% indicate that it is good, 43.21% regular, low 4.94% and excellent 2.47%; whose final conclusion indicates that there is a positive correlation at a moderate level [(Rho Spearman of 0.619**, $P=.000$]. 619**, $P=.000<0.05$)] between the study variables Civil Service Law and Labor Field; it also shows that there is positive progress in the application of Law No. 30057, regardless of the labor regime to which it belongs.

Keywords: Meritocracy, equal opportunities, citizen focus, management based on goals.

DOI: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.287>

Recibido: 22/04/2022. Aceptado: 01/06/2022

* Autor para correspondencia

¹. Licenciado en Administración de Empresas, egresado de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Correo electrónico: carlosandresrojaspuerta@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En Latino América se han desarrollado estudios sobre la importancia del servicio civil en el desarrollo de las capacidades estatales, es así que, Lacoviello y Chudnovsky (2015), en su artículo un análisis de trayectoria de la reforma en América Latina, examina la relación entre el Servicio Civil y la capacidad del sector público de implementar políticas, en sus cinco niveles analíticos: (1) institucionalidad formal de los regímenes políticos democráticos; (2) existencia de una planificación estratégica; (3) características de la administración pública (4) forma en que se gestiona a los Recursos Humanos dentro de las organizaciones públicas y, por último; (5) los perfiles de los Recursos Humanos que integran dichas organizaciones, el estudio indica que Perú como República Dominicana presentan un menor desarrollo del servicio civil, pero muestran un impulso de modernización fuerte en las últimas décadas, por su lado Argentina muestra un nivel medio y Chile un nivel alto, por otra parte Lacoviello y Zuvanic (2011), manifiestan que, en América Latina existen, tres grandes grupos: el primero con administraciones más avanzadas, con prácticas de mérito con flexibilidad, como Brasil, Chile y, en menor medida, Costa Rica; el segundo con un nivel de desarrollo intermedio en los que coexisten islas de alta profesionalización con prácticas clientelares no erradicadas Venezuela, México, Colombia, Uruguay, Argentina y el tercer grupo de países con administraciones que muestran escasa presencia de criterios de mérito y persistencia de intercambio de favores donde se encuentran Perú, República Dominicana, Ecuador, Paraguay, Nicaragua, El Salvador, Guatemala.

En ese contexto en el Perú, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, refiere que el Estado peruano ha introducido una de las reformas más deseables de las últimas tres décadas, la reforma del servicio público. Tiene como punto de amparo las flaquezas en la prestación pública peruano y será abordada con reglas específicas para atenderlas, (Servir 2018, p.14), por su lado la Ley N° 30057 (2013), donde indica que, la reforma del Servicio Civil tiene la finalidad de mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, también busca mejorar el desempeño de los servidores a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito en igualdad de oportunidades y el ordenamiento de las reglas que regulan sus derechos y deberes, en ese mismo sentido la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH, está orientada a medir el nivel de conocimientos técnicos de los y las postulantes para el adecuado desempeño de las funciones del puesto, los cuales evalúan conocimientos generales y específicos relacionados al perfil del puesto.

Torres (2021), la actuación de los órganos encargados de la ejecución de los contratos públicos debe tender a respetar los principios de igualdad de oportunidades y méritos; Asimismo, deberán adoptar medidas que ayuden a implementar estos principios, lo que ayudará a reducir la percepción pública sobre

la supuesta dirección o apoyo en el acceso al empleo en el sector público, García (2020), “el principio del mérito es la base elemental para el acceso a los empleos públicos, especialmente a los administrativos del Estado, y el fin es elegir los más idóneos y mejores y así cumplir uno de los fines del Estado, es decir, la prestación de los servicios públicos en condiciones eficientes y eficaces” (p. 76). asimismo, Chiavenato (2007), sostiene que las pruebas de conocimientos “son instrumentos para evaluar objetivamente la inteligencia y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio, y buscan medir el grado de discernimiento profesional o técnico que exige el puesto” (p. 182), según Bonifaz y Martínez (2016), “toda organización necesita de colaboradores correctamente preparados y debidamente incentivados para hacer que la organización funcione” (p.8).

El régimen laboral requiere una reforma de emergencia, han sido múltiples los esfuerzos en las últimas décadas por solucionarlos, y muchos esfuerzos no han tomado una decisión; debido a la falta de reglas claras y la falta de perseverancia en las políticas públicas del estado, el tránsito a este nuevo sistema se vuelve básico y obligatorio (Montalvo, 2017), del mismo modo Gusmán (2019), uno de los problemas en el Perú es la cantidad de regímenes laborales que impiden la implementación y desarrollo de una buena gestión de los recursos humanos, es el caso de la UNTRM, actualmente emplea trabajadores con diferentes modos de trabajo (D. Leg. N°. 276 y 1057); así como contratación de personal para servicios autogestionados, por su parte, Vera (2018), llega a la conclusión que existe correlación positiva y significativa entre Ley del Servicio Civil y su incidencia en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, con un coeficiente de correlación igual a 0.89.

La investigación permitió identificar desde la percepción del servidor público de la UNTRM la aplicación de la Ley de Servicio Civil en su ámbito laboral, planteando como objetivo general; determinar de qué manera la Ley del Servicio Civil N°30057 se relaciona con el campo laboral del servidor público de la UNTRM, y los objetivos específicos conllevan a determinar la relación de la variable Ley del Servicio Civil con sus dimensiones del Campo Laboral. Se planteó la hipótesis que existe una relación en ambas variables, además pretende tener un panorama de la realidad del gestor público de la UNTRM, en sus indicadores de mérito, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano, gestión basada en metas, grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación, y a partir de ello se tome decisiones en busca de un proceso de mejora continua tanto para el trabajador como la administración de la universidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio básico, descriptivo correlacional, no experimental con enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por 102 servidores públicos de los regímenes laborales; D. Leg. N° 276 y D. Leg. N° 1057, distribuidos por metas administrativas. Se aplicó la fórmula del muestreo aleatorio, probabilística estratificado con fijación proporcional. Se llegó a determinar una muestra de; 33 trabajadores del D. Leg. N° 276 y 48 trabajadores del D. Leg. N° 1057 con un total de 81 servidores públicos que laboran en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en el año 2021.

La recolección de información se realizó a través de un cuestionario validado por juicio de expertos obteniendo un coeficiente de validez de contenido 0.85 (buena), asimismo la prueba estadística de Alfa de Cronbach de 0.869 nos indica que tiene una confiabilidad fuerte. En una escala de calificación de Likert, los valores obtenidos se categorizó y se agruparon en intervalos que permitieron a la investigación evaluar el nivel de acuerdo a la siguiente categoría: Ley del Servicio Civil N°30057; Bajo ≤ 28 , Regular 29 – 35, Bueno 36 – 42, Excelente 43 – 49, Campo Laboral; Bajo ≤ 27 , Regular = 28 – 35, Bueno 36 – 43, Excelente 44 – 51; para las dimensiones se agruparon de acuerdo a sus valores mínimos y máximos con un número de puntos de corte de 3 intervalos, en la categoría; bajo, moderada y alto.

Se empleó estadística descriptiva e inferencial, para probar las hipótesis de la investigación, se optó por utilizar la prueba estadística de Rho Spearman, permitiendo identificar el coeficiente de correlaciones y el nivel de significancia bilateral de las variables y sus dimensiones, los resultados obtenidos se procesaron en el software SPSS versión 26.0, representada a través de tablas y figuras.

RESULTADOS

La Figura 1, muestra, evidencia que, la percepción de los servidores públicos de la UNTRM, en aplicación de la Ley N° 30057, que en un 49.38% es buena en sus dimensiones de; meritocracia, igualdad de oportunidades, enfoque al ciudadano y gestión basada en metas, así mismo 43.21% regular, bajo 4.94% y excelente en un 2.47%.

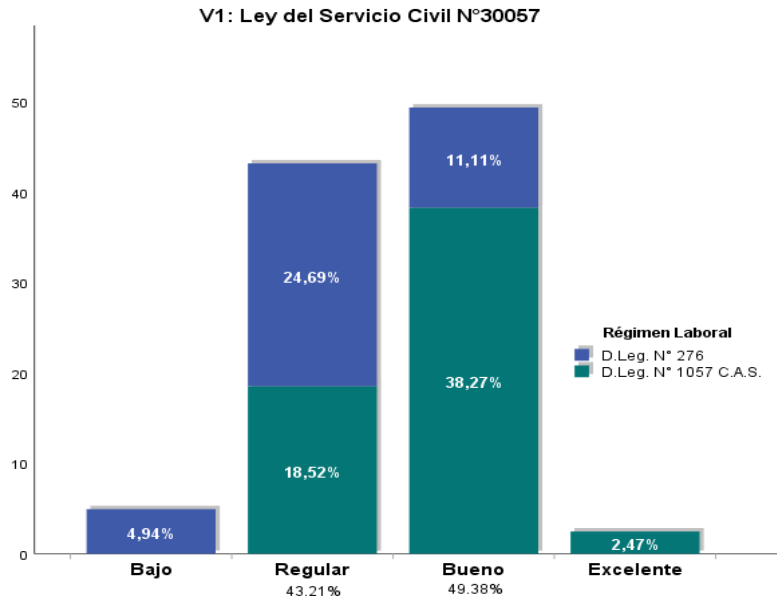


Figura 1. Percepción de los servidores públicos de la UNTRM sobre la aplicación de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

La Figura 2, nos expone que la percepción de los servidores públicos de la UNTRM, en cuanto al Campo Laboral, se analiza que en un 62.97% es buena en sus dimensiones de; grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación, así mismo 24.69% regular, excelente 9.88% y bajo en un 2.47%.

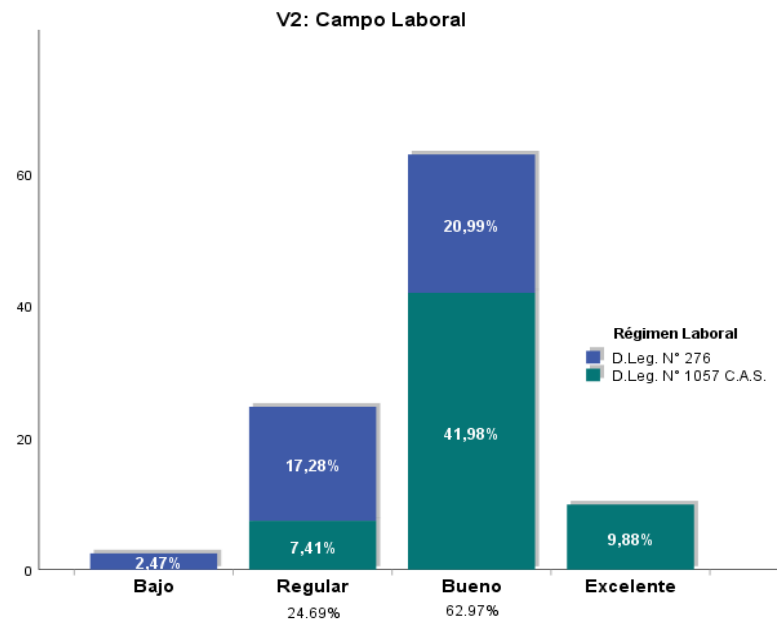


Figura 2. Percepción de los servidores públicos de la UNTRM y su área de desenvolvimiento

La Figura 3, nos indica que, en la dimensión meritocracia el 44.4% es moderada, mientras que el 35.8% alto y 19.8% bajo; para la dimensión igualdad de oportunidades el 77.8% moderada, 18.5% bajo y el 3.7% alto; para la dimensión enfoque al ciudadano el 69.1% alto, 27.2% moderada y el 3.7% bajo; para la dimensión gestión basada en metas el 71.6% moderada, 16.0% alto y el 12.3% bajo.

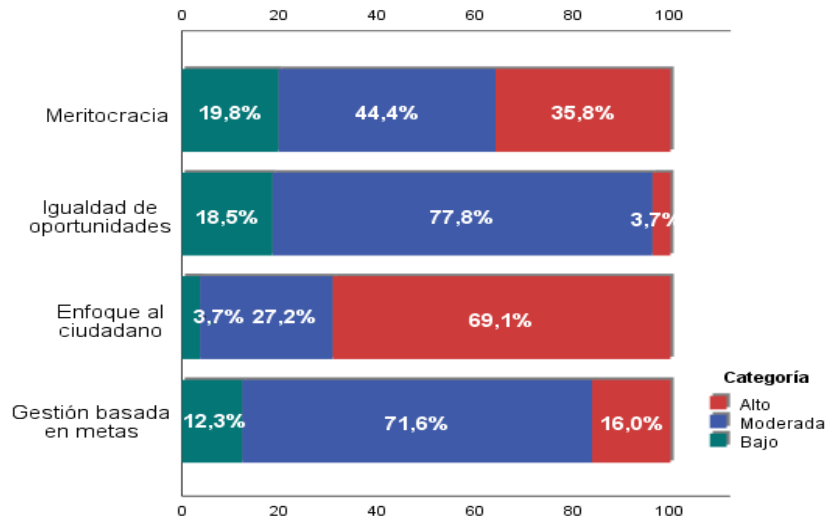


Figura 3. Dimensiones de la Ley N°30057 y su suceso en la UNTRM

La Figura 4, indica que, en la dimensión grado de estudios el 66.7% es moderada, mientras que el 19.8% alto y 13.6% bajo; para la dimensión oportunidades de ascenso el 71.6% moderada, 21.0% alto y el 7.4% bajo; para la dimensión eficiencia laboral el 54.3% moderada, 38.3% alto y el 7.4% bajo; para la dimensión gestión del desarrollo y capacitación el 59.3% moderada, 30.9% alto y el 9.9% bajo.

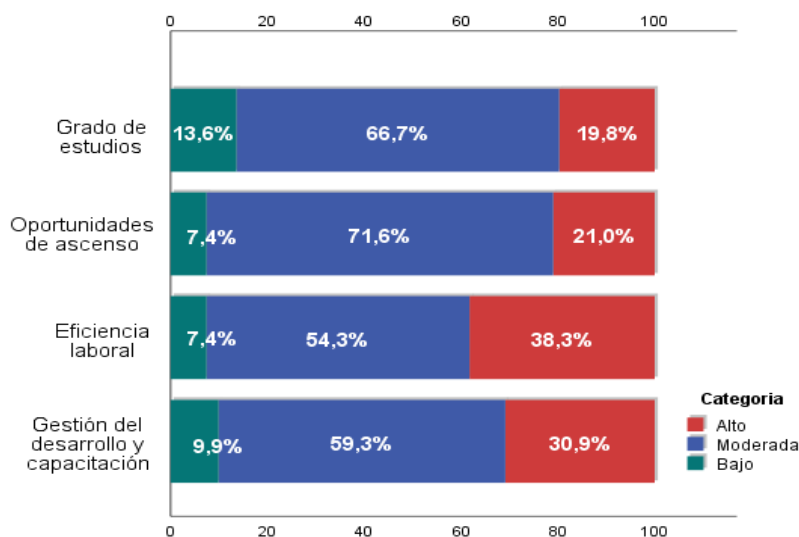


Figura 4. Dimensiones Campo Laboral y su suceso en la UNTRM

Correlación entre variables

La investigación, asumió como objetivo establecer el grado de correlación entre las variables Ley N°30057 y el Campo Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021, considerando que, para determinar las correlaciones entre las variables de estudio, y la correlación de la variable Ley del Servicio Civil, con las dimensiones de la Variable Campo Laboral, se optó por utilizar la prueba estadística de Rho Spearman, nivel significancia estadística de 5% ($P < 0.05$).

Tabla 1, la prueba estadística en una muestra de 81 servidores públicos, calculó el valor del nivel de significancia igual a .000, resultado menor a P – valor ($P < 0.05$), lo cual, evidencia que existe una correlación entre las variables de estudio: Ley del Servicio Civil y el Campo Laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021, así mismo, al examinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor calculado fue de 0.619**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel moderada entre las variables.

Tabla 1. Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y el Campo Laboral servidor público de la UNTRM

			Ley del Servicio Civil N°30057	Campo Laboral
Rho de Spearman	Ley del Servicio Civil N°30057	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Campo Laboral	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

Tabla 2, la prueba estadística calculó el valor del nivel de significancia menor a P – valor ($P < 0.05$), lo cual evidencia que existe una correlación entre la variable de estudio Ley de Servicio Civil y las dimensión de la variable Campo Laboral, así mismo, al revisar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el valor calculado para la dimensión Grado de estudios fue de 0.574**, de igual manera para la dimensión Oportunidades de ascenso el coeficiente de correlación fue de 0.555**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel moderada entre la variable y las dimensiones. Por otro lado, las dimensiones Eficiencia laboral y Gestión del desarrollo y capacitación, muestran una correlación

positiva directa de nivel bajo, la primera con un coeficiente de correlación 0.281* y la segunda de 0.329** entre la variable y las dimensiones de estudios.

Tabla 2. Prueba de correlación de Spearman entre la variable de estudio Ley del Servicio Civil y la dimensión de la variable Campo Laboral (Grado de Estudios, Oportunidades de Ascenso, Eficiencia Laboral y Gestión del Desarrollo y Capacitación)

		Dimensiones Campo Laboral	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	Ley del Servicio Civil N°30057	Grado de Estudios	,574**	,000
		Oportunidades de Ascenso	,555**	,000
		Eficiencia Laboral	,281*	,011
		Gestión del Desarrollo y Capacitación	,329**	,003

DISCUSIÓN

El reto de la administración pública es mejorar el funcionamiento de los recursos humanos en las entidades del estado, con mejores competencias laborales, igualdad de condiciones y en base al mérito. Los resultados nos señalan que el 49.38% indica, desde la percepción del servidor público de la UNTRM en aplicación a la Ley del Servicio Civil N°30057, es buena, no siendo este un indicador que demuestre porcentajes de nivel alto. Como hace notar, Bonifaz y Martínez (2016), en su análisis reforma del servicio civil; momento de la implementación, aprecia que, a pesar de las reglas formales para la participación en el servicio público y la promoción, se estima que el mérito y el desempeño no están presentes en los miembros del Estado, para Morales y Rey (2021), La Ley del Servicio Público tiene por objeto establecer un régimen unificado y exclusivo para los prestadores de servicios en las instituciones públicas, a pesar de que este es un aspecto legal muy importante para la función pública, refiere en una muestra de 95 servidores administrativos, que, el 63.16 % conocen algo, o no saben nada respecto de este dispositivo legal, por ello, es muy importante dar a conocer los aspectos relacionados a la implementación Ley del Servicio Civil. Los datos encontrados en la investigación concuerdan con lo antes citado, si consideramos que los indicadores aún no nos representan un nivel alto en aplicación a la Ley.

Por su parte, la Ley N°30057 (2013), tiene la finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran, en ese contexto y con la intención de evaluar si el recurso humano de la UNTRM, a raíz de la publicación de la reforma del servicio civil han conseguido nuevos conocimiento, habilidades o reconocimientos en el Campo Laboral, a través de sus dimensiones; grado de estudios, oportunidades de ascenso, eficiencia laboral y gestión del desarrollo y capacitación, los resultados revelan que el 62.97% en una escala de valoración considera que es bueno, lo que podríamos alegar que la UNTRM, está en proceso de adecuación a la reforma del servicio civil, por lo que presenta un avance moderado en relación al fin de

esta Ley. En la opinión de García (2020), el principio del mérito es la base elemental para el acceso a los empleos públicos, especialmente a los administrativos del Estado, y el fin es elegir los más idóneos y mejores y así cumplir con prestar servicios públicos en condiciones eficientes y eficaces, por su parte Torres (2021), la actuación de los órganos encargados de la ejecución de los contratos públicos debe tender a respetar los principios de igualdad de oportunidades y méritos; asimismo, deberán adoptar medidas que ayuden a implementar estos principios, en ese contexto concordamos con los autores, si analizamos los resultados de las dimensiones de la variable Ley N°30057 en la investigación, se puede observar que, en el nivel o categoría moderada inciden con mayor porcentaje tres dimensiones; meritocracia, igualdad de oportunidades y gestión basada en metas, hay que mencionar que, ya han acontecido más de 9 años desde la publicación de la Ley N° 30057 y aún no se han alcanzado los indicadores que demuestren un nivel bueno o alto sin embargo podríamos decir que los indicadores referentes al enfoque al ciudadano son altos con 69.1% lo que nos indicaría que hay un progreso en esta dimensión.

Al determinar de qué manera la Ley del Servicio Civil N°30057 se relaciona con el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021; los resultados de la prueba estadística, con un coeficiente de correlación de 0.619** Rho Spearman, nos revela que existe una relación positiva directa moderada entre las variables. Vera (2018), en su investigación “Incidencias de la Ley del Servicio Civil en la gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión en el año 2018” llegó a la conclusión que existe correlación positiva y significativa entre ambas variables con un coeficiente de correlación igual a 0.89, seguidamente Zagaceta (2020), señala que la relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de UNTRM, es positiva en el nivel de significancia bilateral de 0,01 Rho Spearman =0.78; por lo que concluye que el desempeño laboral de los servidores administrativos, es a partir de la competencia profesional en un 61%, en ese análisis es importante indicar que en la investigación encontramos resultados similares considerando una asociación moderada entre las variables de estudio.

En cuanto a los objetivos específicos la prueba estadística revela el coeficiente de correlación entre la variable de estudio Ley de Servicio Civil y las dimensiones de la variable Campo Laboral, siendo el valor calculado para la dimensión Grado de estudios de 0.574**, de igual manera para la dimensión Oportunidades de ascenso el coeficiente de correlación fue de 0.555**, lo cual indica que existe correlación positiva directa de nivel moderada; por otro lado, las dimensiones Eficiencia laboral y Gestión del desarrollo y capacitación muestran una correlación positiva directa de nivel bajo, la primera

con un coeficiente de correlación 0.281* y la segunda de 0.329** entre la variable y las dimensiones de estudio. Según Montalvo (2017), hace notar, la obligatoriedad del tránsito a la Ley del servicio Civil debido a que los trabajadores se sienten protegidos en sus regímenes laborales. Como señala Gusmán (2019), en el estudio de sus variables talento humano y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la UNTRM, determino una relación positiva moderada (Rho Spearman de 0.579) entre sus variables, donde un 35.72% de trabajadores hallan una gestión de talento humano regular; del mismo modo Pashanasi et al. (2021), en su investigación sustenta que el desempeño laboral es estudiado como factor desencadenante de la eficacia y eficiencia de los trabajadores de las instituciones de educación superior, y las decisiones tomadas adoptan postura reactiva más que proactiva. Por nuestra parte coincidimos con los autores, si consideramos la existencia regímenes laborales distintos en la UNTRM, trabajadores que cumplen las mismas funciones, y no presenta una planificación previa en las capacitaciones que promuevan logro de la eficiencia laboral del servidor público administrativo de la UNTRM.

CONCLUSIONES

La percepción del servidor público en aplicación a la Ley N°30057 se da distintamente según al régimen laboral que pertenece, es así que los trabajadores del D. Leg. 276 considera que es regular en un 24.69%, mientras los del D. Leg. 1057 considera que es bueno en un 38.27%. La variable Ley del Servicio Civil representada por sus dimensiones; meritocracia, igualdad de oportunidades, y gestión basada en metas, los resultados determinaron, que, la aplicación de la Ley N° 30057 seda en la universidad en un nivel moderada, por su parte la dimensión enfoque al ciudadano 69.1% muestra un nivel alto. Se determino que existe una correlación positiva nivel moderada [(Correlación $R_s=0.619^{**}$, $P=.000<0.05$)] entre las variables de estudio Ley del Servicio Civil y el Campo Laboral del Servidor Público de la Universidad Nacional de Chachapoyas, 2021. El estudio de la variable Ley del Servicio Civil y su relación con las dimensiones grado de estudios y oportunidades de ascenso, la prueba estadística Rho Spearman nos demuestra que existe correlación moderada, por otro lado, las dimensiones eficiencia laboral y la gestión del desarrollo y capacitación refleja una correlación bajo entre la variable y las dimensiones del Campo Laboral. Es importante que, en marco de la modernización del estado peruano y reforma del servicio civil, que la UNTRM organice sus documentos de gestión y cumpla con los requisitos para posibilitar su traspaso a la ley N° 30057, y fortalecer como único régimen laboral dentro de su institución, permitiendo que las condiciones y beneficios labores sean igual para todos sus colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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. *Politai*, 9(17), 90-118. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.003>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2019). Análisis de la ejecución de los planes de desarrollo de las personas (PDP) al Servicio del Estado. Lima. <https://bit.ly/3HOYZVz>
- Boyer, J. (2020). El derecho de la función pública y el servicio civil (Vol. 40). Fondo Editorial de la PUCP.
- Bonifaz, J., & Martínez, J. (2016). Reforma del Servicio Civil: Momento de la Implementación. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico . <https://bit.ly/2ZkXcX2>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057. (13 de Julio de 2014). Diario oficial El Peruano. <https://bit.ly/3r3BsdC>
- Flórez, J. (2014). Servicio civil de carrera en Colombia y México: perspectivas y resultados de la profesionalización pública. *Revista Criterio Libre Jurídico*, 11(1), 21-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7830022>
- García, H. L. (2020). El mérito como acción afirmativa para acceder al empleo público. *Revista Advocatus*, (35), 73-88. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/6898>
- Gusmán, E. (2019). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Pakamuros*, (10), 78-90. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>
- Iacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015, July). La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina. ;2015/02, CAF. Retrieved from <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/757>
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (04 de Julio de 2013). Diario oficial El Peruano. <https://bit.ly/3CM9VQ4>
- Montalvo, B. (2017). Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12188>

-
- 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*, 24(48), 39–47. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21818>
- Paiva Goyburu, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (3), 64–88. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.05>
- Pashanasi Amasifuen, Beto, Gárate Ríos, Jhonny, & Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Romero, C. (2017). El proceso de modernización del Estado Peruano: Aspectos importantes a tener en cuenta en la Gestión Pública. Lima. <https://bit.ly/3HQ76Bi>
- Torres J. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. *Politai*, 9(17), 147-175. <https://doi.org/10.18800/politai.201802.005>
- Torres, M. (2021). La observancia de los principios de igualdad de oportunidades y de mérito en el acceso al servicio civil. *Revista Saber Servir*, (5), 60-75. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/4465/5032>
- Vásquez, K. (2015). Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una estrategia de evaluación de impacto bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica. (Tesis de maestría), Instituto Centroamericano de Administración Pública, Costa Rica. http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2015/vasquez_quesada_karla_pr_2015.pdf
- Vera, J. (2018). Incidencia de la Ley del Servicio Civil en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12853>
- Zagaceta, D. (2021). Relación entre la competencia profesional y el desempeño laboral de servidores administrativos, Chachapoyas, Perú, 2020. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(3), 65-72. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20214.793>
- Zuñanic, L., & Iacoviello, M. (2011). La burocracia en América Latina. *Revista Centroamericana De Administración Pública*, (58-59), 9–42. <https://ojs.icap.ac.cr/index.php/RCAP/article/view/252>