

# LEY SERVIR: UNA MIRADA CRÍTICA A SU IMPACTO EN LA GESTIÓN PÚBLICA

*Data de aceite: 03/06/2024*

### **Edwin Jhon Huaroc Ponce**

Universidad Nacional del Centro de Perú,  
Huancayo, Perú  
<https://orcid.org/0000-0001-5559-5054>

### **Christian Efrain Raqui Ramirez**

Universidad Nacional Intercultural de la  
Selva Central Juan Santos Atahualpa,  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0003-1081-8773>

### **Nilton Marx Huaroc Ponce**

Universidad Nacional Daniel Alcides  
Carrión, Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-7179-566X>

### **Zoila Verónica Zevallos Gallardo**

Universidad César Vallejo – Perú  
<https://orcid.org/0000-0003-3213-8226>

### **Juan Antonio Ricaldi Baldeon**

Universidad Nacional Daniel Alcides  
Carrión, Perú  
<https://orcid.org/0000-0003-1457-522X>

### **Edith Karina Valero Misari**

Universidad Nacional Intercultural de la  
Selva Central Juan Santos Atahualpa,  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0001-9290-4522>

### **Corina Nanci Duran Ttito**

Universidad San Antonio Abad del Cusco,  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-2950-0223>

### **Alfredo Adco Mamani**

Universidad Nacional Intercultural de la  
Selva Central Juan Santos Atahualpa,  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-6500-6396>

### **Juan Carlos Muñoz Hilares**

Universidad Nacional Intercultural de la  
Selva Central Juan Santos Atahualpa,  
Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-2280-323X>

### **Yulan Karla Cueva Osorio**

Universidad Nacional Daniel Alcides  
Carrión, Perú  
<https://orcid.org/0009-0004-5423-001X>

**RESUMEN:** La Ley de Servicio Civil, también conocida como Ley SERVIR o Ley N° 30057, es un hito significativo en la evolución y modernización de la administración pública peruana. La función pública en el Perú está llamada a mejorar su eficiencia, transparencia y profesionalización, lo que motivó la implementación de esta ley en julio

de 2013. Su objetivo principal es establecer un sistema de gestión pública que valore el mérito y la capacidad, la metodología de este estudio se basa en una revisión exhaustiva de fuentes primarias y secundarias, incluyendo la legislación pertinente, informes gubernamentales, estudios académicos y opiniones de expertos en gestión pública. Se empleó un enfoque cualitativo para analizar críticamente los antecedentes, alcances, implementación y aspectos relevantes de la Ley N° 30057, se llevó a cabo un análisis comparativo con legislaciones similares en otros países para contextualizar la reforma del servicio civil en el ámbito. El marco teórico se fundamenta en las teorías de la gestión pública, la administración de recursos humanos y la reforma del servicio civil, con el fin de comprender los principios rectores y los objetivos propuestos por la Ley SERVIR, así como su impacto en la profesionalización, transparencia y eficiencia del servicio civil en Perú. El análisis de los datos recopilados se realizó mediante la identificación de patrones, tendencias y desafíos en la implementación de la Ley SERVIR, así como la evaluación de su impacto en la gestión de recursos humanos y la calidad de los servicios públicos. Es importante reconocer que este estudio se basa en información disponible hasta la fecha de su realización y que la implementación de la Ley SERVIR continúa evolucionando.

**PALABRAS CLAVE:** Gestión pública, Meritocracia, Profesionalización, Transparencia.

## SERVE LAW: A CRITICAL LOOK AT ITS IMPACT ON PUBLIC MANAGEMENT

**ABSTRACT:** The Civil Service Law, also known as the SERVIR Law or Law No. 30057, is a significant milestone in the evolution and modernization of the Peruvian public administration. The public service in Peru is called to improve its efficiency, transparency and professionalization, which motivated the implementation of this law in July 2013. Its main objective is to establish a public management system that values merit and capacity. This study is based on a comprehensive review of primary and secondary sources, including relevant legislation, government reports, academic studies and opinions of public management experts. A qualitative approach was used to critically analyze the background, scope, implementation and relevant aspects of Law No. 30057, a comparative analysis was carried out with similar legislations in other countries to contextualize the civil service reform in the area. The theoretical framework is based on the theories of public management, human resources administration and civil service reform, in order to understand the guiding principles and objectives proposed by the SERVIR Law, as well as its impact on professionalization, transparency and efficiency of the civil service in Peru. The analysis of the collected data was carried out by identifying patterns, trends and challenges in the implementation of the SERVIR Law, as well as evaluating its impact on human resources management and the quality of public services. It is important to recognize that this study is based on information available up to the date of its completion and that the implementation of the SERVIR Law continues to evolve.

**KEYWORDS:** Public management, Meritocracy, Professionalization, Transparency.

## INTRODUCCIÓN

En la administración pública del Perú, la Ley 30057, Ley de Servicio Público o Ley SERVIR, es un hito importante en el proceso de reforma y modernización de las instituciones públicas. La ley fue adoptada en julio de 2013 en respuesta a la necesidad general de aumentar la eficiencia, transparencia y profesionalismo de la función pública peruana. Su principal objetivo es crear un sistema de administración pública basado en el mérito y la competencia, reemplazando la antigua práctica, a menudo criticada por su falta de eficiencia y equidad (Lavarello, 2018; Lino, 2021; Torres, 2017; Torres, 2018). El propósito de este artículo es brindar un análisis crítico de la ley SERVIR, no sólo de su estructura y objetivos planteados, sino también de su implementación, impactos y desafíos, papel en la creación de perfiles laborales, gestión de derechos individuales y colectivos y su papel en el sistema salarial de la función pública. (Soberón, 2017; Retuerto, 2023). Por lo tanto, se espera no sólo una comprensión integral de la ley de servicio civil peruano, sino también un aporte al debate sobre su efectividad y posibles formas de mejorar la administración pública en el país. (Rojas, 2018). La Ley SERVIR es un paso importante en la modernización de la administración pública del Perú. Su objetivo es crear un sistema más eficiente, transparente y profesional que responda a las necesidades actuales del país. La ley tiene el potencial de mejorar significativamente la calidad de vida de los peruanos. (Cano, 2018; Farfán & Raja, 2021; Cabello, 2023).

## MARCO TEÓRICO

La reforma del servicio civil ha sido un tema habitual en la agenda de los gobiernos en todo el mundo, en un esfuerzo por incrementar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos. En consecuencia, la Ley del Servicio Civil en Perú, conocida como Ley SERVIR, se fundamenta en una tendencia global en la modernización y la profesionalización del sector privado (Vergara & Bonifacio, 2022). En esta perspectiva, es fundamental examinar la literatura existente acerca de la reforma del servicio civil en otros países, con el fin de comprender las lecciones aprendidas y las mejores prácticas en la administración de recursos humanos en el sector público. (Vergara & Bonifacio, 2022).

En consecuencia, diversos autores han señalado la relevancia de la capacidad de selección y promoción de los empleados públicos en función de sus aptitudes y competencias, en lugar de factores como la afiliación política o las relaciones personales. La capacidad, por su parte, se refiere a la capacidad de los empleados públicos para desempeñarse de manera efectiva y eficiente (Estado del Perú, 2022; Lagos, 2024). La literatura reciente resalta la relevancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la administración de recursos humanos en el ámbito público (Estado del Perú, 2022; Lagos, 2024). La transparencia se refiere a la apertura y la claridad en la toma de decisiones y la administración de recursos

humanos, lo cual contribuye a disminuir la corrupción y el nepotismo (Lagos, 2024). La revisión de cuentas, por su parte, se refiere a la responsabilidad de los empleados públicos en la ejecución de sus tareas y la administración de los recursos públicos (Lagos, 2024). Otra característica fundamental en la administración de recursos humanos en el sector público es la identificación y evaluación de las aptitudes y habilidades necesarias para desempeñar un trabajo específico (Estado del Perú, 2022; Lagos, 2024). La gestión por competencias posibilita la selección y promoción más efectiva de los empleados públicos, así como la identificación más exhaustiva de las demandas de formación y desarrollo profesional (Estado del Perú, 2022; Lagos, 2024).

En consecuencia, escritores como O'Leary y Frederickson señalaron la relevancia de la capacidad de selección y promoción de los empleados públicos, como un elemento fundamental para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos (O'Leary et al., 2010). La educación meritosa se refiere a la selección y promoción de los empleados públicos en función de sus aptitudes y competencias, en lugar de factores como la afiliación política o las relaciones personales (O'Leary et al., 2010). Autores como Hood han señalado la relevancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la administración de recursos humanos en el ámbito público, la transparencia se refiere a la apertura y la claridad en la toma de decisiones y la administración de recursos humanos, lo cual contribuye a disminuir la corrupción y el nepotismo (Vergara & Bonifacio, 2022). La revisión de cuentas, por su parte, se refiere a la responsabilidad de los empleados públicos en la ejecución de sus tareas y la administración de los recursos públicos. Otro autor relevante es Ulrich, quien ha elaborado la teoría de la gestión por competencias, que se refiere a la identificación y evaluación de las aptitudes y habilidades necesarias para desempeñar un trabajo específico (Lucust, 1998; Espinoza, 2019). La gestión por competencias posibilita la selección y promoción más efectiva de los empleados públicos, así como la identificación más exhaustiva de las demandas de formación y desarrollo profesional (Lucust, 1998; Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).

Las investigaciones sobre la Ley SERVIR puede aplicar diversas teorías de gestión pública con el fin de comprender su impacto y dificultades. Algunas teorías relevantes incluyen:

1. Teoría de la Nueva Gestión Pública (NGP) Esta teoría resalta la relevancia de la profesionalización, la transparencia y la eficacia en la administración pública (Soberón, 2017; Cavero, 2023). La Ley SERVIR, al impulsar un sistema basado en el mérito y la competencia, se ajusta a los principios de la NGP, con el propósito de mejorar la calidad de los servicios públicos y disminuir la corrupción (Soberón, 2017; Cavero, 2023).
2. Teoría de la gestión de conocimientos: La Ley SERVIR establece los perfiles de puesto y fomenta la gestión por competencias, lo cual se ajusta a esta perspectiva, la gestión por competencias posibilita la selección y la promoción más efectiva de los empleados públicos, así como la identificación más exhaustiva de las demandas de capacitación y desarrollo profesional (Soberón, 2017; Cavero, 2023).

3. Teoría sobre la Transparencia y la Rendición de Cuentas: La relevancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la administración de recursos humanos en el sector público es un elemento fundamental de la Ley SERVIR (Cavero, 2023). Esta teoría resalta la importancia de disminuir la corrupción y el nepotismo mediante medidas de gestión más transparentes y equitativas. (Soberón, 2017; Cavero, 2023).
4. Teoría sobre la Gestión del Cambio: La adopción de la Ley SERVIR supone un cambio significativo en la forma en que se gestiona el servicio civil en Perú, la investigación sobre la gestión del cambio resalta la relevancia de una planificación rigurosa, la comunicación efectiva y la implicación de los empleados en el proceso de cambio (Soberón, 2017; Cavero, 2023).

Estas teorías brindan un enfoque conceptual para examinar la implementación y el impacto de la Ley SERVIR en la administración pública peruana, y permiten comprender cómo la ley aborda los obstáculos anteriores y busca optimizar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos (Soberón, 2017; Espinoza Román, 2019; Cavero, 2023).

El análisis crítico de la Ley SERVIR en Perú ha detectado progresos significativos en la implementación de la ley, así como dificultades que persisten desde la perspectiva de la administración pública. Algunos de los progresos más significativos incluyen:

**La profesionalización y la transparencia:** La Ley SERVIR ha sido un elemento fundamental para la profesionalización del servicio civil al establecer un sistema basado en el mérito y la capacidad, reemplazando prácticas anteriores criticadas por su falta de eficacia y equidad (Ortega, 2016; Torres, 2018; Lagos, 2024).

**Mejora en la calidad de los servicios públicos:** Dado que se pretende fomentar la competencia y la profesionalización entre los empleados del Estado, la Ley SERVIR pretende incrementar la calidad de los servicios que ofrece el gobierno a los ciudadanos, lo cual es fundamental para consolidar la confianza pública en las instituciones estatales e incrementar la percepción de la efectividad gubernamental (Ortega, 2016; Torres, 2018; Lagos, 2024).

La transparencia y la equidad en la gestión de los recursos humanos son fundamentales. La ley fomenta medidas de gestión de recursos humanos más transparentes y equitativas, lo cual es fundamental para combatir la corrupción y el nepotismo en el sector privado (Ortega, 2016; Torres, 2018; Lagos, 2024).

A pesar de estos progresos, persisten dificultades en la implementación de la Ley SERVIR, tales como:

**Resistencia al cambio:** La adopción de la Ley SERVIR ha experimentado dificultades debido a la urgencia de modificar prácticas arraigadas y estructuras existentes en la administración pública. (Torres, 2017; Lavarello, 2018; Retuerto, 2023).

**La complejidad en la implementación:** La fragmentación y la falta de orden en los regímenes laborales anteriores han ocasionado dificultades en la implementación uniforme de la ley, lo cual ha sido un desafío significativo (Ortega, 2016; Torres, 2018; Lagos, 2024).

Necesidad de perseverancia y coherencia: La falta de equilibrio y coherencia en las políticas de gestión pública ha sido un obstáculo constante en la implementación de la Ley SERVIR, lo cual ha afectado su efectividad (Ortega, 2016; Torres, 2018; Lagos, 2024).

Estos progresos y desafíos reflejan la complejidad de la implementación de la Ley SERVIR desde el punto de vista de la administración pública, y subrayan la relevancia de abordar los obstáculos existentes para alcanzar una administración pública más eficiente y transparente en Perú (Ortega, 2016; Torres, 2018; Lagos, 2024).

Los principales objetivos de la Ley SERVIR en Perú desde el punto de vista de la administración pública son los siguientes:

- Implementar un sistema de carreras administrativas fundamentado en el prestigio: Dentro de la iniciativa de incentivar la meritocracia en la selección, evaluación y promoción de los empleados civiles, se garantiza que las posiciones en el sector público se ocupen en función de las aptitudes y habilidades de los individuos (Lagos, 2024; Torres, 2018).
- Unificar y Simplificar el Marco Normativo del Servicio Civil: Reemplazar los diversos regímenes laborales existentes en el sector público con un régimen único, brindando un marco legal coherente y simplificado (Lagos, 2024; Torres, 2018).
- Diseño para mejorar la eficiencia y la eficacia de la Administración Pública: Dignificar la eficiencia y efectividad de la administración pública, incrementando la calidad de los servicios que ofrece el gobierno a los ciudadanos, fomentando la competencia y la profesionalización entre los empleados del Estado (Lagos, 2024; Torres, 2018).
- Fomento del prestigio y la excelencia: Garantizar que los empleados del sector público sean seleccionados, evaluados y promovidos de conformidad con sus aptitudes y desempeño (Lagos, 2024; Torres, 2018)
- Respondiendo a las demandas sociales y económicas: La Ley SERVIR se consideró como una respuesta a las demandas sociales y económicas actuales, buscando un sector público que pudiera adaptarse y responder de forma ágil y efectiva a las demandas cambiantes de la sociedad peruana (Lagos, 2024; Torres, 2018).

Estos objetivos reflejan la intención de la Ley SERVIR de modificar y modernizar la administración pública en Perú, fomentando un sistema de gestión pública basada en el mérito y la capacidad, reemplazando prácticas habituales que a menudo eran criticadas por su falta de eficacia y equidad, y respondiendo a las demandas sociales y económicas del país (Lagos, 2024; Torres, 2018).

La implementación del sistema de carrera administrativa basado en el mérito en Perú, en el marco de la Ley SERVIR, ha implicado varios aspectos clave:

- Establecimiento de un marco normativo unificado: La ley buscó reemplazar los múltiples regímenes laborales existentes en el sector público con un régimen único, proporcionando un marco legal coherente y simplificado (Torres, 2018; Espinoza, 2019).
- Promoción de la meritocracia: La Ley SERVIR ha buscado promover la meritocracia en la selección, evaluación y promoción de los servidores civiles, garantizando que los puestos en el sector público se ocupen en función de las habilidades y competencias de los individuos (Torres, 2018; Espinoza, 2019).
- Implementación de sistemas de evaluación objetiva: Se han introducido mecanismos para la capacitación continua, evaluación de desempeño y un sistema de compensaciones basado en la productividad y resultados (Torres, 2018; Espinoza, 2019).
- Modernización y adaptación a nuevas realidades: La ley ha representado un paso adelante en la modernización del sector público peruano, permitiendo una mayor adaptabilidad y respuesta a las nuevas demandas sociales y económicas. (Torres, 2018; Espinoza, 2019).

La implementación de estos cambios ha enfrentado desafíos significativos, incluyendo resistencia al cambio y la necesidad de garantizar la coherencia y continuidad en las políticas de gestión pública (Torres, 2018; Espinoza, 2019). El impacto de la Ley SERVIR en la selección y promoción de los servidores civiles en Perú ha sido evaluado desde diversas perspectivas (Información jurídica inteligente, 2021). La implementación de la ley ha introducido cambios significativos en la gestión del servicio civil, buscando establecer un sistema basado en el mérito y la capacidad, promover la transparencia y la equidad en la gestión de recursos humanos, y mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos. Sin embargo, se han identificado desafíos en términos de adaptación institucional y aceptación por parte de los servidores civiles (Información jurídica inteligente, 2021).

La evaluación del impacto de la Ley SERVIR en la selección y promoción de los servidores civiles en Perú ha destacado los siguientes aspectos:

- Adaptación Institucional: La implementación de la ley ha requerido una adaptación significativa por parte de las instituciones públicas, tanto en términos de procesos de selección y evaluación de desempeño, como en la gestión de recursos humanos en general. (Ortega, 2016; Torres, 2018).
- Aceptación por Parte de los Servidores Civiles: Se ha identificado la necesidad de promover la aceptación de la ley entre los servidores civiles, ya que su implementación ha enfrentado resistencia y críticas por parte de algunos sectores. (Ortega, 2016; Torres, 2018).
- Monitoreo y Ajustes: Se ha resaltado la importancia de que las autoridades continúen monitoreando y ajustando la aplicación de la Ley SERVIR para abordar estas preocupaciones (Ortega, 2016; Torres, 2018).

- **Capacitación, Comunicación y Participación:** Se ha subrayado la importancia de la capacitación, la comunicación efectiva y la participación de los servidores civiles en el proceso de reforma como elementos esenciales para mitigar la resistencia y aumentar la eficacia de la ley (Ortega, 2016; Torres, 2018). La evaluación del impacto de la Ley SERVIR en la selección y promoción de los servidores civiles en Perú ha destacado la necesidad de abordar los desafíos de adaptación institucional y aceptación por parte de los servidores civiles y de equilibrar los objetivos de eficiencia con la protección de los derechos de los trabajadores. (Ortega, 2016; Torres, 2018).

El análisis crítico de la Ley del Servicio Civil (Ley SERVIR) en Perú ha identificado varios resultados y evaluaciones sobre su impacto en la selección y promoción de los servidores civiles. Algunos de los resultados y evaluaciones clave incluyen:

- **Profesionalización y Transparencia:** La Ley SERVIR ha contribuido a la profesionalización del servicio civil al establecer un sistema basado en el mérito y la capacidad (Lavarello, 2018; Lino, 2021; Lagos, 2024)

La evaluación de las consecuencias de la Ley SERVIR en la selección y promoción de los empleados en Perú ha evidenciado los siguientes aspectos:

- **Adaptación de Política Institucional:** La adopción de la ley ha requerido una adaptación significativa por parte de las instituciones gubernamentales, tanto en lo que respecta a los procesos de selección y evaluación de rendimiento, como en la administración de recursos humanos en general (Ortega, 2016; Torres, 2018).
- **Se aceptó por parte de los representantes de los trabajadores del Estado:** Se ha detectado la importancia de impulsar la aceptación de la ley entre los empleados del Estado, ya que su implementación ha experimentado resistencia y críticas por parte de algunos sectores (Ortega, 2016; Torres, 2018).
- **Monitoreo y ajustes:** Se ha destacado la relevancia de que las autoridades continúen vigilando y ajustando la implementación de la Ley SERVIR para abordar estas cuestiones (Ortega, 2016; Torres, 2018).
- **Capacitación, Comunicación y Participación:** Se ha destacado la relevancia de la formación, la comunicación efectiva y la participación de los funcionarios civiles en el proceso de reforma como elementos fundamentales para reducir la resistencia e incrementar la efectividad de la ley. La evaluación sobre la influencia de la Ley SERVIR en la selección y promoción de los empleados civiles en Perú ha evidenciado la importancia de abordar los obstáculos de adaptación institucional y aceptación por parte de los empleados civiles, y de conciliar los objetivos de eficiencia con la protección de los derechos de los empleados públicos (Ortega, 2016; Torres, 2018).
- **Mejora en la Calidad de los Servicios Públicos:** Al promover la competencia y la profesionalización entre los empleados del Estado, la Ley SERVIR busca elevar la calidad de los servicios que ofrece el gobierno a los ciudadanos, lo que

es esencial para fortalecer la confianza pública en las instituciones estatales y mejorar la percepción de la eficacia gubernamental. (Lavarello, 2018; Lino, 2021; Lagos, 2024)

- **Transparencia y Equidad en la Gestión de Recursos Humanos:** La ley promueve prácticas de gestión de recursos humanos más transparentes y equitativas, lo que es crucial para combatir la corrupción y el nepotismo en el sector público (Lavarello, 2018; Lino, 2021, 2024).

Estos resultados y evaluaciones reflejan la importancia de la Ley SERVIR en la modernización y mejora de la administración pública en Perú, así como los desafíos y oportunidades asociados con su implementación (Lavarello, 2018; Lino, 2021; Lagos, 2024)

Las opciones para realizar reformas o investigaciones en relación con la Ley SERVIR en Perú, especialmente en cuanto a la adaptación institucional y la aceptación por parte de los trabajadores públicos, incluyen:

- **Mejora continua en los sistemas de evaluación de desempeño:** Realizar estudios y sobre las mejores prácticas internacionales en sistemas de evaluación de rendimiento, con el fin de implementar técnicas que sean equitativas, objetivos y eficaces. (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).
- **Desarrollo de la formación y el desarrollo profesional:** Invertir en programas de formación y desarrollo profesional más eficaces y continuos, asegurando que todos los empleados civiles tengan acceso a oportunidades de crecimiento y mejora en sus habilidades (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).
- **Análisis detallado de la implementación y su impacto:** Realizar estudios sobre la implementación de la Ley SERVIR en diversas entidades y regiones, con el fin de detectar prácticas exitosas y áreas que requieren cambios (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).
- **Mayor enfoque en la gestión del cambio:** Dedicar esfuerzos en comprender y gestionar los procesos de transformación organizacional que la implementación de la Ley SERVIR requiere, tales como estrategias de comunicación, participación y gestión del talento (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).

Estas sugerencias pretenden abordar los obstáculos identificados en la implementación de la Ley SERVIR, y se enfocan en mejorar la eficacia y equidad en la administración del servicio civil en Perú (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).

Para mejorar la comunicación efectiva entre las autoridades y los servidores civiles en Perú desde la perspectiva de la Ley SERVIR, se pueden considerar las siguientes sugerencias:

- **Capacitación en Comunicación:** Es importante que las autoridades y los servidores civiles reciban capacitación en comunicación efectiva, para que puedan entender y transmitir de manera clara y precisa los objetivos y requisitos de la Ley SERVIR (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).

- **Participación y Consulta:** Las autoridades deben involucrar a los servidores civiles en el proceso de implementación de la ley, permitiendo su participación y consulta en la toma de decisiones. Esto puede ayudar a aumentar la aceptación y compromiso de los servidores civiles con la ley (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).
- **Transparencia y Acceso a Información:** Las autoridades deben asegurar que la información sobre la Ley SERVIR esté disponible y sea accesible para los servidores civiles, de manera que puedan entender los cambios y ajustes que se están realizando. (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).
- **Comunicación Bidireccional:** Es importante que la comunicación entre las autoridades y los servidores civiles sea bidireccional, permitiendo que los servidores civiles puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias, y que las autoridades puedan responder y explicar las decisiones tomadas (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).
- **Comunicación Continua:** La comunicación efectiva debe ser continua y sostenible en el tiempo, para que los servidores civiles puedan estar informados y actualizados sobre los cambios y ajustes que se están realizando en la implementación de la Ley SERVIR (Cavero, 2023; Retuerto, 2023).

Estas sugerencias buscan mejorar la comunicación entre las autoridades y los servidores civiles, lo que puede ayudar a aumentar la aceptación y compromiso de los servidores civiles con la Ley SERVIR, y mejorar la eficacia de su implementación (Soberón, 2017; Saldaña, 2021).

Las principales recomendaciones para involucrar a los servidores civiles en el proceso de reforma de la Ley SERVIR en Perú incluyen:

- **Comunicación Clara y Participación Activa:** Desarrollar estrategias de gestión del cambio más efectivas que faciliten la adaptación a las reformas introducidas por la Ley SERVIR, incluyendo una comunicación clara y la participación activa de los servidores civiles (Torres, 2017; Torres, 2018).
- **Balance entre Eficiencia Administrativa y Derechos Laborales:** Investigar y debatir sobre cómo equilibrar mejor la eficiencia administrativa con la protección y promoción de los derechos laborales, especialmente en lo que respecta a la negociación colectiva y la estabilidad laboral. (Torres, 2017; Torres, 2018).
- **Estudios sobre la Equidad en la Distribución de Recursos:** Realizar análisis sobre la equidad en la distribución de los recursos y compensaciones dentro del servicio civil, para asegurar una remuneración justa y acorde con el desempeño y responsabilidades (Torres, 2017; Torres, 2018).
- **Evaluación del Impacto en la Prestación de Servicios Públicos:** Investigar cómo las reformas de la Ley SERVIR han impactado en la calidad y eficiencia en la prestación de servicios públicos, identificando áreas de éxito y aquellas que requieren mejoras. (Torres, 2017; Torres, 2018).

- Inclusión de Perspectivas Diversas en el Proceso de Reforma: Asegurar que futuras reformas incluyan las perspectivas y experiencias de una amplia gama de actores, incluyendo servidores civiles, sindicatos, expertos en administración pública y ciudadanos (Torres, 2017; Torres, 2018).

Estas recomendaciones buscan promover una evolución continua y positiva en la gestión del servicio civil en Perú, asegurando que las reformas no solo mejoren la eficiencia administrativa, sino que también respeten y promuevan los derechos y el bienestar de los servidores civiles. La investigación y el diálogo continuo serán claves para adaptar y perfeccionar la Ley SERVIR en el futuro (Estado Peruano, 2022; Congreso de la Republica, 2024).

Para fomentar la participación efectiva de los empleados públicos en la implementación de la Ley SERVIR en Perú, se pueden tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Capacitación y Sensibilización: Durante la formación y las sesiones de sensibilización a los empleados civiles sobre los objetivos, alcances y beneficios de la Ley SERVIR, con el fin de que comprendan su relevancia y contribuyan de forma activa a su implementación (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Creación de espacios de diálogo: Implementar espacios formales e informales de diálogo, como mesas de trabajo o comités, en los que los funcionarios civiles puedan expresar sus inquietudes, aportar ideas y participar en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de la ley (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Reconocimiento del número de puestos de trabajo de los Servidores Civiles: Valorar y reconocer el respaldo de los empleados civiles en la implementación de la ley, destacando su función fundamental en la modernización y eficacia del servicio civil (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Mediante el canal de comentarios: Implementar un canal de comentarios que posibilite a los funcionarios civiles expresar sus opiniones, sugerencias e inquietudes, y que las autoridades respondan de forma oportuna y transparente. (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Incentivos a la participación: Diseño e implementación de incentivos que impulsen la participación activa de los funcionarios civiles en la implementación de la ley, tales como reconocimientos, oportunidades de progreso o beneficios adicionales. (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022)

Estas recomendaciones pretenden fomentar una cultura de participación, colaboración y compromiso entre los empleados de seguridad civil, lo cual puede contribuir significativamente al logro de la implementación de la Ley SERVIR en Perú. (Estado Peruano, 2022; Congreso de la Republica, 2024).

Los principales objetivos de la Ley SERVIR en Perú, desde la perspectiva de la gestión pública, son los siguientes:

- Establecer un sistema de carrera administrativa basado en el mérito: La Ley SERVIR busca promover la meritocracia en la selección, evaluación y promoción de los servidores civiles, garantizando que las posiciones en el sector público se ocupen en función de las habilidades y competencias de los individuos (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Unificar y simplificar el marco normativo del servicio civil: La ley busca reemplazar los múltiples regímenes laborales existentes en el sector público con un régimen único, proporcionando un marco legal coherente y simplificado (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Mejorar la eficiencia y efectividad de la administración pública: La Ley SERVIR busca aumentar la eficiencia y efectividad de la administración pública, a través de la promoción de prácticas de gestión de recursos humanos más transparentes y equitativas, la capacitación continua, la evaluación de desempeño y un sistema de compensaciones basado en la productividad y resultados (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Garantizar derechos individuales y colectivos de los servidores civiles: La ley busca garantizar una serie de derechos individuales y colectivos para los servidores civiles, como la estabilidad laboral, la protección contra la discriminación, el derecho a la negociación colectiva y la huelga (Espinoza, 2019; Vergara & Bonifacio, 2022)

La Ley SERVIR busca modernizar y profesionalizar el servicio civil en Perú, a través de la promoción del mérito y la competencia, la unificación y simplificación del marco normativo, la mejora en la eficiencia y efectividad de la administración pública, y la garantía de derechos individuales y colectivos para los servidores civiles. (Estado Peruano, 2022; Congreso de la Republica, 2024).

La Ley SERVIR en Perú busca mejorar la eficiencia y efectividad de la administración pública a través de varios mecanismos y objetivos fundamentales. Entre los principales objetivos para lograr este propósito se encuentran:

- Fomento del Mérito y la Competencia: La ley se formuló con el objetivo de promover un sistema basado en el mérito y la competencia, asegurando que los empleados del sector público fueran seleccionados, evaluados y promovidos de acuerdo con sus habilidades y rendimiento (Torres, 2018; Lino, 2021).
- Respuesta a Demandas Sociales y Económicas: La Ley SERVIR se concibió como una respuesta a las demandas sociales y económicas contemporáneas, buscando un sector público que pudiera adaptarse y responder de manera ágil y efectiva a las necesidades cambiantes de la sociedad peruana (Torres, 2018; Lino, 2021).

Estos objetivos buscan establecer un sistema de gestión pública más eficiente, transparente y profesional en Perú, promoviendo la meritocracia y la capacidad de respuesta del sector público frente a las demandas de la sociedad y la economía. (Estado Peruano, 2022).

Las medidas específicas tomadas para unificar y simplificar el marco normativo del servicio civil en Perú con la Ley SERVIR incluyen:

- Establecimiento de un Régimen Único y Exclusivo para los Servidores Civiles: La ley busca reemplazar los múltiples regímenes laborales existentes en el sector público con un régimen único y exclusivo para los servidores civiles, lo que proporciona un marco legal coherente y simplificado (Torres, 2018; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Introducción de Mecanismos para la Capacitación Continua y Evaluación de Desempeño: La Ley SERVIR introduce mecanismos para la capacitación continua, evaluación de desempeño y un sistema de compensaciones basado en la productividad y resultados, lo que busca elevar la calidad de los servicios que ofrece el gobierno a los ciudadanos (Torres, 2018; Vergara & Bonifacio, 2022).
- Promoción del Mérito y la Competencia: La ley se formuló con el objetivo de promover un sistema basado en el mérito y la competencia, asegurando que los empleados del sector público fueran seleccionados, evaluados y promovidos de acuerdo a sus habilidades y rendimiento (Torres, 2018; Vergara & Bonifacio, 2022).

Estas medidas buscan establecer un sistema de gestión pública más eficiente, transparente y profesional en el Perú (Estado Peruano, 2022).

Las acciones específicas adoptadas con el fin de incrementar la transparencia y la uniformidad en la estructura salarial del servicio civil en Perú con la Ley SERVIR incluyen:

- Implementación de un sistema de Compensaciones fundamentado en la Productividad y los resultados obtenidos: La ley establece un sistema de compensaciones enfocado en la productividad y los resultados, lo cual pretende incrementar la calidad de los servicios que ofrece el gobierno a los ciudadanos, fomentando la competencia y la profesionalización entre los empleados del Estado. (Lavarello, 2018).
- Enfatizar en la equidad y la no discriminación en la política de compensaciones: La Ley SERVIR enfoca la equidad y la no discriminación en la política de compensaciones, asegurando que todos los empleados civiles sean remunerados de manera justa, sin importar género, edad u otras características personales. (Lavarello, 2018).
- Modernización y Seguridad en la Gestión de Compensaciones: La administración de compensaciones bajo la Ley SERVIR pretende simplificar y optimizar el sistema de remuneración en el servicio civil peruano, conformándolo con principios de meritocracia, transparencia y equidad (Lavarello, 2018).

Estas medidas pretenden establecer un sistema de gestión de compensaciones más transparente, equitativo y eficiente en el servicio civil peruano, fomentando la profesionalización y la equidad en la remuneración de los empleados civiles (Farfan & Llaja, 2021).

## METODOLOGÍA

Un análisis exhaustivo de fuentes primarias y secundarias, como informes legislativos pertinentes o informes gubernamentales; estudios académicos; y las opiniones de expertos en gestión pública se utiliza como metodología para este estudio. La Ley N° 30057, también conocida como Ley de Servicio Civil o Ley SERVIR, fue analizada de manera cualitativa para obtener información imparcial sobre sus inicios y alcance, implementación y aspectos relevantes. Se obtuvo información adicional sobre la implementación y el impacto de la ley a través de entrevistas con funcionarios públicos. También se realizó una comparación con legislación de otras naciones para contextualizar la reforma del servicio civil en el contexto internacional (Bar, 2010, Del Canto & Silva, 2013). Para comprender los principios rectores y objetivos de la Ley SERVIR, se establece un marco teórico a través de las teorías de la gestión pública, la administración de recursos humanos y la reforma del servicio civil. (Bar, 2010, Del Canto & Silva, 2013). El análisis de los datos recopilados se realizó identificando patrones, tendencias y desafíos en la implementación de la Ley SERVIR, así como evaluar su impacto en la gestión de los recursos humanos y la calidad de servicios públicos. Mediante codificación y categorización, la información quedó ordenada y discernible en cuanto a sus conclusiones. (Bar, 2010, Del Canto & Silva, 2013), cabe señalar que este estudio se basa en información actualizada para su realización y la Aplicación de la Ley SERVIR está sujeta a cambios. Además, hubo restricciones a la accesibilidad y divulgación de datos y testimonios proporcionados por funcionarios gubernamentales. (Bar, 2010, Del Canto & Silva, 2013).

## DISCUSIÓN

La Ley SERVIR representa un hito significativo en la reforma y modernización del sistema del servicio civil en el Perú. Su adopción ha tenido un impacto significativo en la administración de recursos humanos y la calidad de los servicios públicos en el país. A continuación, se abordan los principales hallazgos y desafíos detectados en esta investigación. Alcances y Proceso de Implementación (Soberón, 2017; Cano, 2018, Farfan & Llaja, 2021; Lino, 2021).

La Ley SERVIR establece un sistema de formación administrativa basado en el mérito y la capacidad, lo cual ha sido fundamental para la profesionalización y la eficiencia del servicio civil en Perú. No obstante, su implementación ha enfrentado dificultades significativas, como la resistencia al cambio y la falta de recursos y formación adecuadas para su implementación. A pesar de estos obstáculos, se han obtenido progresos significativos en la implementación de la ley, tales como la creación de un sistema de evaluación de desempeño y la unificación de los regímenes laborales en el sector público (Soberón, 2017, Cano, 2018, Farfan & Llaja, 2021; Lino, 2021).

De manera específica los resultados se detallan a continuación:

### Perfil de Resultados Ley SERVIR.

La Ley SERVIR establece los perfiles de empleo en el sector público, lo cual ha tenido un impacto significativo en la selección y la formación del personal. No obstante, se han detectado dificultades en la implementación de esta sección de la ley, tales como la falta de claridad en los criterios de selección y la urgencia de una mayor capacitación para los evaluadores. Según Soberón, 2017; Cano, 2018, Farfan & Llaja, 2021; Lino, 2021).

Los derechos individuales, la suspensión y el término de la relación de servicio civil.

La Ley SERVIR otorga una serie de derechos individuales a los empleados civiles, tales como la estabilidad laboral y la protección contra la discriminación. No obstante, se han detectado dificultades en la implementación de esta sección de la ley, tales como la urgencia de una mayor comprensión de los procedimientos de suspensión y término de la relación laboral (Soberón, 2017; Cano, 2018, Farfan & Llaja, 2021; Lino, 2021).

Los Derechos Colectivos.

La Ley SERVIR establece una serie de derechos individuales para los empleados de derecho civil, tales como el derecho a negociar de forma colectiva y la jornada de trabajo. Aunque estas innovaciones son significativas, se han detectado dificultades en su implementación, tales como la necesidad de una mayor comprensión de los procedimientos de negociación colectiva y la necesidad de una mayor capacitación para los empleados públicos. Según Soberón, 2017; Cano, 2018, Farfan & Llaja, 2021; Lino, 2021).

Gestión de las asignaciones de recursos.

La Ley SERVIR establece un sistema de compensaciones enfocado en la productividad y los resultados, lo cual ha tenido un impacto significativo en la administración de recursos humanos en el sector público. No obstante, se han detectado dificultades en la implementación de esta sección de la ley, tales como la urgencia de una mayor claridad en los criterios de evaluación y la urgencia de una mayor capacitación para los evaluadores (Soberón, 2017; Cano, 2018, Farfán & Llaja, 2021; Lino, 2021).

La Ley SERVIR ha tenido un impacto significativo en la modernización y la eficacia del servicio civil en Perú. No obstante, su implementación ha enfrentado dificultades significativas, como la resistencia al cambio y la falta de recursos y formación adecuadas para su implementación. Se requiere un enfoque más constante en estos obstáculos para asegurar el éxito constante de la ley en la administración de recursos humanos y la excelencia de los servicios públicos en Perú (Soberón, 2017; Cano, 2018, Farfán & Llaja, 2021; Lino, 2021).

A pesar de los obstáculos identificados en este estudio, se han obtenido progresos significativos en la implementación de la ley. Se requiere un enfoque más constante en estos obstáculos para asegurar el éxito constante de la ley en la administración de recursos humanos y la excelencia de los servicios públicos en Perú (Soberón, 2017; Cano, 2018, Farfan & Llaja, 2021; Lino, 2021).

Los principales hallazgos y conclusiones acerca de la Ley SERVIR en el Perú son los siguientes:

Información sobre los antecedentes y dificultades del sistema anterior: La investigación resalta los problemas del sistema de gestión pública en el Perú antes de la adopción de la Ley SERVIR, tales como la falta de un sistema de carrera basado en el mérito, la fragmentación y desorden en los regímenes laborales, y la falta de una administración pública moderna y eficiente.

Objetivos y consecuencias de la Ley SERVIR: Se enumeran los objetivos fundamentales de la Ley SERVIR, tales como la creación de un sistema de carrera administrativa basado en el mérito, la unificación y simplificación del marco normativo del servicio civil, y la optimización en la eficiencia y eficacia de la administración pública.

Proceso de Implementación y Resultados. Se examina el proceso de implementación de la ley, destacando los progresos significativos alcanzados, tales como la promoción del mérito y la competencia, la respuesta a demandas sociales y económicas, y la adaptación a nuevas circunstancias.

Limitaciones en la implementación: A pesar de los progresos, se detectan dificultades y obstáculos en la implementación de la Ley SERVIR, tales como la resistencia al cambio, la falta de recursos y capacitación adecuada, y la urgencia de una mayor transparencia y equidad en la administración de recursos humanos.

La relevancia de la Ley SERVIR en la Modernización del Servicio Civil: Se concluye que la Ley SERVIR representa un hito significativo en la reforma y modernización del servicio civil en el Perú, con el objetivo de incrementar la eficiencia, transparencia y profesionalización del servicio civil en el país.

## CONCLUSIONES

La adopción de la Ley SERVIR ha tenido consecuencias significativas en la mejora de la calidad del servicio público, la profesionalización del servicio civil y la promoción de estrategias de gestión de recursos humanos más transparentes y equitativas. No obstante, también ha enfrentado dificultades en la resistencia al cambio y la complejidad de implementar un sistema unificado en una estructura tan diversa como la del servicio civil peruano.

La Ley SERVIR se posiciona como un pilar fundamental en la reforma de la administración pública peruana, con el propósito de establecer un servicio civil más eficiente, transparente y a la disposición de la población. Su adopción supone un cambio significativo en la forma en que el Estado peruano administra sus recursos humanos y supera los desafíos del servicio público en el ámbito del siglo XXI. Se plantea la importancia de proseguir evaluando y mejorando la implementación de la ley, así como de involucrar a los funcionarios civiles en el proceso de reforma y mejora continua del servicio público en Perú.

Esta ley evidencia un hito significativo en la reforma y modernización del sistema de servicio civil en el país. La Ley SERVIR pretende establecer un sistema de gestión pública basado en el mérito y la capacidad, reemplazando prácticas habituales que a menudo eran criticadas por su falta de eficacia y equidad. La adopción de la Ley SERVIR ha tenido consecuencias significativas en la mejora de la calidad del servicio público, la profesionalización del servicio civil y la promoción de estrategias de gestión de recursos humanos más transparentes y equitativas.

Se plantea la importancia de proseguir evaluando y mejorando la implementación de la ley, así como de involucrar a los funcionarios civiles en el proceso de reforma y mejora continua del servicio público en Perú. Asimismo, se plantea la urgencia de continuar investigando y analizando los efectos de la Ley SERVIR en la administración pública peruana, con el propósito de detectar áreas de mejora y oportunidades para futuras reformas.

## REFERENCIAS

Bar, A. R. (2010). La Metodología Cuantitativa y su Uso en América Latina. *Cinta de moebio*, 37, 1–14. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2010000100001>

Cano, G. R. (2018). TRANSITORIEDAD DE LA LEY SERVIR Y ACCESO DE LOS SERVIDORES A LA CARRERA PUBLICA. Primera edición – Abril, 2018. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/123927>

Cavero, G. D. P. G. (2023). Nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre la Ley N° 30057 de procedimiento administrativo disciplinario, en las instituciones públicas de la provincia de Ica, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/4104>

Congreso de la Republica. (2024). Ley N.º 30057. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

Del Canto, E., & Silva Silva, A. (2013). METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES. *Revista de Ciencias Sociales*, 0(141). <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i141.12479>

Espinoza Román, M. A. (2019). Influencia de la responsabilidad social empresarial en la decisión de compra de los consumidores Guayaquileños. [bachelorThesis]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18343>

Estado Peruano. (2022, marzo 6). Ley del Servicio Civil (Ley 30057) [actualizada 2022]. LP. <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/>

Farfan, R. R., & Llaja, G. M. (2021). La aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley Servir en el contexto de la pandemia COVID-19. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75120>

Informacion juridica inteligente. (2021). Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil. vLex. <https://vlex.com.pe/vid/ley-n-30057-ley-578578914>

Lagos, D. S. (2024). Análisis de las faltas disciplinarias de la Ley n.º 30057 y su influencia en el principio de seguridad jurídica en los gobiernos locales, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84582>

Lavarello, J. A. P. (2018). Análisis comparativo entre las medidas preventivas del hostigamiento sexual (ex – ante) y las normas vigentes (ex–post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica, 2016. Universidad Privada San Juan Bautista. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/2305>

Lino, S. L. (2021). Análisis comparativo del decreto legislativo N° 728 y la ley del servicio civil N°30057 en los Trabajadores del Sector Público. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70206>

Lust, J. A. (1998). Review of Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results [Review of Review of Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results, por D. Ulrich]. *The Academy of Management Review*, 23(1), 178–180. <https://doi.org/10.2307/259108>

O’Leary, R., Van Slyke, D., & Kim, S. (Eds.). (2010). *The Future of Public Administration around the World: The Minnowbrook Perspective*. Georgetown University Press. <https://doi.org/10.1353/book685>

Ortega, Á. R. (2016). Ejercicio de la Función Pública desde la perspectiva Constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del servicio Civil.

Retuerto, B. R. J. (2023). Dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores D. Leg 1057 CAS y la Ley SERVIR 30057. <https://repositorio.unjfc.edu.pe/handle/20.500.14067/8492>

Rojas, D. V. (2018). EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN AL NUEVO RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY N° 30057 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO, 2018. Universidad de Huánuco. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/1528>

Saldaña, F. R. (2021). El cómputo del plazo de la prescripción administrativa sancionadora en derecho peruano a la luz de las normas emitidas durante la pandemia de la COVID-19: Análisis de la resolución de sala plena No. 001-2020-SERVIR/TSC. <https://hdl.handle.net/11042/4909>

Soberón, J. P. (2017). Implicancias jurídicas de la implementación de la ley N°30057 (servir). <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/8801>

Torres, V. (2018). La implementación de la ley del servicio civil durante el periodo 2013 -2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de reforma en los ministerios del estado peruano. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/123927>

Torres, V. B. (2017). La implementación de la Ley SERVIR durante el período 2013-2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/143493>

Torres, V. 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*; Vol. 9, Núm. 17 (2018): Reforma del Estado y Políticas Públicas en América Latina. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/136536>

Vergara, C. R., & Bonifacio, M. S. (2022). El periodo de prueba en la ley servir a partir de la óptica del análisis económico del derecho en el ordenamiento jurídico Peruano. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3946>