



**Ciencia Latina**  
Internacional

---

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,  
Volumen 8, Número 4.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4)

**IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL Y SU RELACIÓN CON VARIABLES  
SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES**

**IDENTIFICATION OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS  
AND THEIR RELATIONSHIP WITH SOCIODEMOGRAPHIC  
AND WORK VARIABLES**

**María Del Carmen Palacios Posada**

Universidad Privada César Vallejo, Perú

## Implicancias en la Estabilidad Laboral de la Ley SERVIR en la Búsqueda de la Eficiencia del Sector Público

Maria Del Carmen Palacios Posada<sup>1</sup>  
[mpalaciosposada@gmail.com](mailto:mpalaciosposada@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0003-2285-8788>  
Universidad Privada César Vallejo  
Perú

### RESUMEN

El estudio investigativo buscó analizar el impacto de la estabilidad laboral bajo la Ley del Servicio Civil (SERVIR), con el fin de evaluar su eficacia en la protección de los empleados estatales. Se consideraron empleados del sector público como población, con muestras seleccionadas de distintas áreas de la administración pública. Se recolectaron datos a través de entrevistas a 15 abogados que trabajan en instituciones como Sunat, Reniec, Ministerio Público, Procuraduría Pública y Poder Judicial, además de análisis de normativas sectoriales. Los hallazgos sugieren que la ley no menoscaba la estabilidad laboral, promoviendo la meritocracia y la capacitación en el sector público para mejorar la eficiencia del servicio. Los empleados públicos expresaron preocupación por posibles afectaciones a sus derechos laborales, pero las opiniones recopiladas no respaldaron dicha percepción. En conclusión, la Ley SERVIR parece contribuir al fortalecimiento del servicio público mediante la promoción de la competencia y el desarrollo profesional, sin comprometer la estabilidad laboral de los servidores públicos.

**Palabras clave:** servicio público, eficiencia, servidor, estabilidad laboral

---

<sup>1</sup> Autor principal  
Correspondencia: [mpalaciosposada@gmail.com](mailto:mpalaciosposada@gmail.com)

# Implications on Labor Stability of the SERVIR Law in the Search for Efficiency in the Public Sector

## ABSTRACT

The investigative study sought to analyze the impact of job stability under the Civil Service Law (SERVIR), in order to evaluate its effectiveness in protecting state employees. Public sector employees were considered as the population, with samples selected from different areas of public administration. Data was collected through interviews with 15 lawyers who work in institutions such as Sunat, Reniec, Public Ministry, Public Prosecutor's Office and Judicial Branch, in addition to analysis of sectoral regulations. The findings suggest that the law does not undermine job stability, promoting meritocracy and training in the public sector to improve service efficiency. Public employees expressed concern about possible impacts on their labor rights, but the opinions collected did not support this perception. In conclusion, the SERVIR Law seems to contribute to the strengthening of the public service by promoting competition and professional development, without compromising the job stability of public servants.

**Keywords:** public service, efficiency, server, job stability

*Artículo recibido 10 julio 2024*

*Aceptado para publicación: 15 agosto 2024*



## INTRODUCCIÓN

La autora ha decidido abordar un tema de actualidad y preocupación en el ámbito público, centrado en la "Eficiencia en el sector público y la Protección de la Estabilidad Laboral", con el propósito principal de elevar el nivel de los profesionales que laboran en este sector. Estos individuos desempeñan un papel crucial en la creación y puesta en marcha de políticas y proyectos, así como en la provisión de servicios más eficientes y adecuados para los ciudadanos. Surge así la imperiosa necesidad de mejorar el servicio civil en Perú.

A nivel global, existe un consenso en que un servicio civil profesionalizado contribuye al aumento del ingreso per cápita, mejora en la prestación de servicios y fortalece la confianza en el gobierno. Por ende, es imperativo fortalecer la función pública y contribuir a la modernización del Estado mediante la aplicación de políticas de gestión y desarrollo para los empleados públicos, incluyendo aquellos en roles directivos, con el propósito de fomentar empleos de mayor calidad.

En este estudio, se han formulado preguntas guía que servirán para definir los objetivos de la investigación, tales como: ¿Se están satisfaciendo las expectativas de los ciudadanos con el servicio público actual?; ¿Es necesaria una regulación que mejore la eficiencia del servicio público?; ¿Los empleados públicos cuentan con las habilidades adecuadas para cumplir con sus funciones?; ¿La Ley del SERVIR ha tenido en cuenta las condiciones y reglas bajo las cuales los empleados públicos enfrentarán la evaluación de sus conocimientos, preparación y méritos?

En ese sentido, el problema central que motiva esta investigación sería ¿Considerando la búsqueda de la eficiencia del sector público, resulta adecuada la Ley del Servicio Civil (SERVIR) para proteger la estabilidad laboral de los servidores del Estado?,

cuya interrogante social sugiere la posible intención encubierta de llevar a cabo despidos masivos de empleados con el fin de aliviar la nómina del Estado. Se pretende de manera concreta identificar los factores que influyen en la estabilidad laboral de los trabajadores del servicio civil y analizar cómo estas influencias impactan en la provisión de servicios públicos fundamentales.

Además, se plantearon los siguientes problemas específicos:

**PE1:** ¿Considerando la búsqueda de la eficiencia del sector público, se ha tenido en cuenta, las condiciones y reglas, para afrontar el programa evaluativo, impuesta por la Ley del servicio civil, para proteger la estabilidad laboral de los servidores del Estado?

**PE2:** ¿Considerando la búsqueda de la eficiencia y la profesionalización del servicio público, resulta adecuada la Ley del Servicio Civil (SERVIR) para proteger la estabilidad laboral de los servidores del Estado?

**PE3:** ¿Considerando la búsqueda de la eficiencia del sector público, resulta adecuada la Ley del Servicio Civil (SERVIR) para proteger contra el despido y la estabilidad laboral de los servidores del Estado?

La fundamentación de este trabajo de investigación tiene como objetivo, desde una perspectiva teórica, promover la reflexión y el debate en el conocimiento establecido en el ámbito analizado, específicamente dentro del campo de las Ciencias Jurídicas. Se examinarán teorías relacionadas con el ámbito laboral, tratando temas como los derechos laborales, la estabilidad laboral y la eficiencia y eficacia en el servicio público, llevando a cabo una epistemología del conocimiento existente. Asimismo, en términos de alcance, esta investigación introduce nuevas perspectivas para futuros estudios similares, sirviendo como punto de referencia para situaciones comparables a las planteadas en este trabajo.

Desde una perspectiva metodológica, este estudio presenta un enfoque novedoso con el objetivo de generar conocimiento válido y confiable en el ámbito de los derechos laborales. Se emplearán métodos cualitativos para la recopilación y análisis de datos, integrando técnicas como el análisis documental, entrevistas y encuestas para obtener una comprensión integral de la problemática abordada. La investigación tiene el potencial de incidir en la formulación de políticas públicas y en la mejora de prácticas laborales, contribuyendo así a optimizar las condiciones de trabajo y, consecuentemente, elevar la calidad de vida tanto de los empleados como de la sociedad en su conjunto.

Asimismo, posee una justificación práctica, social y ambiental, enfocándose en mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos, lo cual repercute positivamente en la calidad de los

servicios ofrecidos a la sociedad. Además, proporcionará recomendaciones concretas para la formulación de políticas públicas, considerando detenidamente el impacto de estas políticas. La investigación tiene como meta abordar la problemática intrínseca al servicio público, a menudo objeto de cuestionamientos, con el propósito de optimizar su eficiencia en beneficio de todos. Este logro se alcanzará mediante la excelencia en el servicio, respaldada por personal competente y debidamente capacitado para desempeñar sus funciones.

La viabilidad de este estudio se fundamenta en la disponibilidad de datos pertinentes, una metodología robusta y un interés constante en mejorar las condiciones laborales en el servicio civil. El objetivo general es determinar la efectividad de la ley SERVIR en la protección de la estabilidad laboral de los servidores del Estado. Los objetivos específicos se enfocarían en: 1) Evaluar la efectividad de la Ley SERVIR y determinar si las condiciones y reglas para enfrentar el programa evaluativo en conocimiento, preparación y mérito protegen la estabilidad laboral de los servidores del Estado; 2) Evaluar la efectividad de la ley SERVIR en la búsqueda de la eficiencia y profesionalización del servicio público en la protección de la estabilidad laboral de los servidores del Estado; y 3) Evaluar la efectividad de la ley SERVIR en la protección contra el despido y la estabilidad laboral de los servidores del Estado.

Ahora, en relación a las teorías relacionadas con la categoría de la Protección de la Estabilidad Laboral, encontramos la Teoría Unilateralista, también conocida como Teoría Estatutaria. Esta teoría fue desarrollada por el jurista alemán Otto Mayer a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, y ha tenido impacto en los sistemas jurídicos de varios países europeos, incluyendo el caso peruano, donde se refleja a través de la Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil. Según esta perspectiva, el Estado posee la facultad de establecer vinculaciones jerárquicas con los funcionarios, y en algunas situaciones, los fundamentales derechos de los trabajadores pueden quedar subordinados a las necesidades del servicio. Bajo este enfoque, la administración puede imponer restricciones incluso fuera del marco legal, e incluso en algunos tipos, inmersa en una norma inconstitucional que haya sido impuesta obligatoriamente por el empleador.



En este sentido, la Teoría Unilateralista de Otto Mayer respalda la importancia de establecer un marco legal sólido y claro para proteger la estabilidad laboral de los empleados públicos, asegurando que el Estado cumpla con sus obligaciones como empleador y respete los derechos fundamentales de sus trabajadores en el ámbito laboral.

**La teoría de los derechos laborales** es el fruto de aportes de diversos pensadores, juristas y activistas a lo largo de la historia, lo que hace imposible atribuirla a una única figura. Entre los defensores destacados a lo largo del tiempo se encuentran Karl Marx y Friedrich Engels, quienes en el siglo XIX abordaron la explotación laboral y la necesidad de protección de los trabajadores.

Esta doctrina sostiene que el derecho al trabajo es un derecho humano esencial que garantiza a todos el acceso al empleo, la libertad de elección ocupacional, condiciones laborales justas, protección contra el desempleo y otros aspectos como la igualdad salarial, seguridad social y el derecho a formar sindicatos. Estos fundamentos son cruciales para asegurar un entorno laboral equitativo y digno, en línea con los principios de los derechos humanos y la justicia laboral.

La base **teórica que respalda la protección de la estabilidad laboral** ha sido enriquecida gracias a las contribuciones de destacados autores en el ámbito del derecho laboral, como Hugo Sinzheimer, un reconocido jurista alemán considerado uno de los precursores del derecho laboral moderno, y John R. Commons, un economista y sociólogo estadounidense cuyas teorías fundamentales abordan el conflicto laboral y las dinámicas de las relaciones laborales en el siglo XX. Este respaldo teórico encuentra su sustento en la Constitución Política del Perú de 1993.

Hasta el año 2004, se observa un contexto en el cual la estructura laboral contemplaba una protección integral al trabajador, lo que incluía la estabilidad laboral. Este sistema de salvaguarda tenía como objetivo proteger al trabajador de posibles despidos, así como de situaciones relacionadas con su salario, seguridad familiar y salud.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo y diseño de investigación**

**Tipo de investigación:** Este estudio se enfocó en la investigación básica, dirigida a la generación de conocimientos que carecen de aplicaciones inmediatas. También se centró en recopilar

información con el fin de enriquecer la comprensión teórico-científica de principios y leyes. Es importante destacar que la información analizada en este tipo de investigación puede ser utilizada en otros estudios para su formulación o verificación, como señala Valderrama (2015).

**Diseño de investigación:** Entendemos que el diseño más apropiado para este proyecto es el de INVESTIGACIÓN – ACCIÓN, ya que esta forma de diseño nos permite abordar cotidianos problemas e inmediatos y concretas prácticas mejorar. El objetivo es proporcionar información que oriente la toma de decisiones estructurales, específicamente, un análisis de la eficiencia del servicio público. En este sentido, hemos elegido un enfoque cualitativo, ya que este tipo de enfoque genera datos descriptivos, como las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.

La investigación-acción no solo busca generar conocimientos, sino también producir resultados prácticos y empoderar a los participantes en el proceso.

### **Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

#### **Categorías**

**Categoría 1: Eficiencia del Sector Público,** la calidad del servicio público es la evolución de la administración pública hacia la mejora continua a fin de optimizar los servicios públicos a favor de los ciudadanos.

#### **Subcategorías**

1. Condiciones académicas
2. Criterio de Evaluación de Personal
3. Meritocracia
4. Necesidad de mejora del servicio público

**Categoría 2: Protección de la Estabilidad Laboral,** la estabilidad laboral se refiere a la garantía o seguridad de mantenerse en un puesto de trabajo, lo que implica que el empleado despedido no puede ser sin una causa justa y legal. La Constitución Política del Perú, en su artículo 27°, asegura la protección contra el arbitrario despido, estableciendo así la estabilidad laboral como la salvaguarda



de la permanencia del trabajador en su empleo frente a posibles acciones arbitrarias por parte del empleador.

### **Subcategorías**

1. Condiciones y reglas para afrontar el programa evaluativo en conocimiento, preparación y meritocracia
2. Eficiencia y Profesionalización del servicio público
3. Protección contra el despido

Esta Matriz se puede ver en el anexo 1

### **Escenario de estudio**

Durante los últimos 15 años, se ha observado una falta de orden en la gestión de recursos humanos en el sector público, donde las contrataciones de personal se han realizado a través de diversos regímenes laborales sin una planificación adecuada. Este desorden ha generado más de 500 normas relacionadas con el empleo público, más de 102 escalas remunerativas y una planilla pública con 400 conceptos de pago distintos. Incluso dentro de una misma entidad, existen disparidades en los ingresos y obligaciones laborales para empleados que desempeñan funciones similares, lo que ha contribuido a tensiones y descontento entre los trabajadores del sector público.

### **Participantes**

En un estudio cualitativo, el objetivo principal consiste en comprender la perspectiva de los actores sociales involucrados al analizar una realidad o escenario específico. En este caso particular, se ha decidido entrevistar a 15 abogados que trabajan en la Administración Pública bajo el régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios. Estos abogados poseen conocimientos especializados en derecho laboral, civil, administrativo y constitucional, y desempeñan sus funciones en diversas entidades estatales como Sunat, Ministerio Público, Contraloría, Defensoría Pública, Reniec, Procuraduría Pública y Poder Judicial.

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Se llevó a cabo una entrevista de tipo semi-estructurada, para la cual se elaboró un guion que orienta las respuestas del entrevistado. El guion se diseñó con preguntas abiertas, permitiendo que el entrevistado exprese su opinión de manera natural, califique sus respuestas y brinde información pertinente. Las preguntas están claramente alineadas con las categorías establecidas. El propósito de la entrevista es obtener información general, analizar datos relacionados con las categorías predefinidas y recopilar detalles que contribuyan a una comprensión más profunda de las categorías dentro del contexto específico del estudio.

### **Instrumentos**

La elaboración de la guía de entrevista se basó en teorías específicas, seleccionando cuidadosamente las categorías y subcategorías vinculadas a los temas de interés, que son la Eficiencia en el sector público y la Protección de la estabilidad laboral. Este instrumento se ha diseñado con preguntas abiertas, permitiendo que los entrevistados expresen sus opiniones de manera libre y contribuyan con información pertinente.

La guía de entrevista sobre Eficiencia en el sector público se ha estructurado en torno a cuatro subcategorías, de acuerdo con el marco teórico previamente delineado. Contiene preguntas abiertas que abarcan un total de 18 ítems.

### **Procedimientos**

#### **a) Modo de recolección de información**

Para recopilar la información necesaria, se implementó la técnica de entrevista semi-estructurada, acompañada de la guía de entrevista correspondiente. Previamente a su aplicación, se realizaron coordinaciones con los participantes del estudio, obteniendo su autorización para el envío y desarrollo de la guía de entrevista. El proceso se llevó a cabo sin contratiempos, logrando obtener la información requerida de manera satisfactoria.

#### **b) La categorización (categorías y subcategorías)**

Para llevar a cabo la categorización, se inició recopilando información teórica pertinente a las

categorías de estudio. Posteriormente, se seleccionaron las categorías más relacionadas con las variables, quedando configuradas de la siguiente manera para cada una:

### **Categoría 1: Eficiencia Del Sector Público**

#### **Sub Categorías**

- Condiciones académicas
- Criterio de Evaluación de Personal
- Meritocracia
- Necesidad de mejora del servicio público

### **Categoría 2: Protección de la Estabilidad Laboral**

#### **Sub Categorías**

- Condiciones y reglas para afrontar el programa evaluativo en conocimiento, preparación y meritocracia
- Eficiencia y Profesionalización del servicio público
- Protección contra el despido

### **c) El proceso de triangulación**

En el ámbito de la investigación, la triangulación es un enfoque sistemático que busca mitigar los sesgos y mejorar la validez de los resultados al incorporar diversas perspectivas y métodos en el proceso de investigación, implica la aplicación de diversas estrategias para recopilar y analizar datos con el objetivo de mejorar la validez y la confiabilidad de los resultados, de surgir discrepancias, esto puede conducir a una reflexión más profunda sobre las posibles razones detrás de las diferencias, proporcionando así una visión más matizada del fenómeno investigado.

En este contexto, se implementó la triangulación de teorías, la cual consistió en examinar las fundamentaciones teóricas de diferentes autores para construir el marco teórico, así como las categorías y subcategorías. Además, se realizó un análisis comparativo entre estas teorías y las respuestas obtenidas para validar la hipótesis planteada.

### **Rigor científico**

Durante la realización de la investigación, se adhirieron a los protocolos establecidos por nuestra

institución académica respecto a las investigaciones cualitativas. La dependencia, también denominada confiabilidad cualitativa, se traduce en la revisión de datos por parte de diferentes investigadores y la importancia de formular interpretaciones coherentes, asegurando así la consistencia en los resultados (Hernández et al., 2014, p. 453).

La credibilidad, en relación con la validez de la investigación, se encuentra ligada al grado de comprensión del investigador respecto a las experiencias vinculadas al problema de los participantes. También se vincula con la forma en que se expone la perspectiva de los participantes en relación con la problemática objeto de análisis en la investigación (Hernández et al., 2014, p. 456).

La transferencia, en términos de investigación, alude a la capacidad de aplicar los resultados obtenidos en diversos contextos, con la finalidad de ofrecer conceptos esenciales relacionados con el tema de investigación a otros ámbitos (Hernández et al., 2014, p. 458).

La confirmación, un elemento relacionado con la credibilidad, implica demostrar la minimización de sesgos y predisposiciones por parte del investigador, así como la correcta recopilación e interpretación de datos (Hernández et al., 2014, p. 459). En una investigación cualitativa sobre la eficiencia del sector público y la protección de la estabilidad laboral, resulta crucial aplicar un enfoque científico riguroso para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

### **Método de análisis de la información**

La metodología de la investigación proporciona una explicación detallada de cómo se llevó a cabo la investigación. Esto le permite explicar las características de los utilizados métodos y la validez de lo que se obtenga, incluida la información relevante para mostrar su capacidad para comprender y reproducir los resultados del estudio. El método propuesto por Bernal (2010):

### **Aspectos éticos**

En lo que respecta a la organización de la investigación y la creación científica, es fundamental considerar ciertos criterios que guían los procesos de investigación en relación con la integridad de los participantes y la divulgación del estudio. Este estudio sigue las pautas éticas establecidas por la Universidad César Vallejo, garantizando que la investigación no cause daño a los derechos de

terceros. Se implementaron correctamente las citas y referencias, y las entrevistas se llevaron a cabo con el consentimiento explícito de los participantes.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Las preguntas formuladas en cada una de las 15 entrevistas realizadas a personas que trabajan en diversas instituciones públicas han obtenido respuestas similares en algunos casos.

Al considerar las categorías de Eficiencia en el Sector Público y Categoría de Protección de la estabilidad laboral, se observa una relación directa: la falta de adecuación de las competencias académicas del personal del sector público afecta tanto la eficiencia del sector como la protección de la estabilidad laboral. Por un lado, la carencia de formación continua y una selección inadecuada del personal pueden mermar la calidad de los servicios ofrecidos, lo que repercute en la eficiencia del sector público. Por otro lado, los empleados que no cuentan con la preparación adecuada pueden experimentar inseguridad laboral y riesgos de un desempeño insatisfactorio, lo que afecta su estabilidad laboral.

En conclusión, el proceso evaluativo para establecer la idoneidad del servidor público tiene implicaciones significativas tanto para la eficiencia del sector público como para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores. Al asegurar que los empleados estén asignados a roles que se ajusten a sus competencias, se mejora la eficiencia de las instituciones gubernamentales y se protege la estabilidad laboral del personal.

**La segunda pregunta**, busca obtener una perspectiva más realista al indagar sobre la opinión de la masa trabajadora respecto a su labor y si considera que el servicio público necesita mejoras en la calidad de atención. Todas las personas entrevistadas están de acuerdo en que es imprescindible mejorar la calidad del servicio público para asegurar una atención de alto nivel, destacando la importancia de que esta mejora sea continua. Este enfoque busca construir sociedades más justas, eficientes y sostenibles, promoviendo el bienestar de los ciudadanos y consolidando la confianza en las instituciones gubernamentales. Al respecto, Moriano (2021), en su investigación sobre la implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la (UNMSM), respalda la posición de que la aplicación de dicha ley presenta oportunidades significativas para

potenciar la institucional gestión y elevar de los servicios la calidad, sugiriendo así que su implementación tendrá un impacto positivo.

En conclusión, la mejora de la calidad del servicio público tiene implicaciones significativas tanto para la eficiencia del sector público como para la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores. Al priorizar la calidad en la atención al público y promover mejoras continuas en los servicios gubernamentales, se fortalece la eficiencia de las instituciones públicas y se protege la estabilidad laboral de sus empleados.

**En la tercera pregunta** Respecto a la necesidad de proporcionar una mayor capacitación a los servidores públicos para mejorar la calidad del servicio, los entrevistados coinciden en la importancia de que los empleados públicos reciban una capacitación continua que abarque no solo aspectos académicos, sino también la incorporación de valores prácticos. En este sentido, se considera fundamental y esencial la demanda de una mayor capacitación para los servidores públicos con el propósito de elevar la calidad del servicio, una perspectiva respaldada tanto por expertos en gestión pública como por muchos ciudadanos.

En resumen, la capacitación continua de los servidores públicos es fundamental para mejorar tanto la eficiencia del sector público como la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores. Al proporcionarles las herramientas y habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva, se promueve un servicio público más eficiente y se garantiza un entorno laboral más estable y satisfactorio para los empleados públicos.

**La cuarta pregunta**, aunque la mayoría está de acuerdo en que la ley es adecuada, para mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos, existe un sector que aún muestra desconfianza en su aplicación, lo que refleja cierta incertidumbre respecto a la transición al servicio civil. No obstante, hay consenso en que la eliminación de disparidades entre los regímenes laborales contribuirá a mejorar las condiciones de trabajo. La implementación de la meritocracia se percibe como un medio para acceder a roles más destacados y mejor remunerados, ya que la ley busca establecer un único régimen de contratación, eliminando discriminaciones y desigualdades laborales.

**Esta pregunta guarda relación con la pregunta 6**, que indaga sobre si la evaluación de los servidores públicos es la base para la progresión y permanencia en el Servicio Civil. En la respuesta a la pregunta 6, los entrevistados coinciden en que la evaluación es esencial para la progresión y permanencia en el Servicio Civil, desempeñando un papel crucial en la determinación de la eficacia y competencia de los empleados en sus responsabilidades. La evaluación también permite identificar áreas de mejora y desarrollar planes de capacitación específicos para fortalecer las habilidades del personal.

En conclusión, la implementación adecuada de la Ley del Servicio Civil puede contribuir a mejorar la eficiencia del sector público y proteger la estabilidad laboral de los servidores públicos al establecer un marco claro de evaluación y progresión en el servicio civil, eliminar disparidades laborales y promover un trato justo y equitativo para todos los empleados públicos.

**En cuanto a la sexta pregunta**, el total de los entrevistados está de acuerdo en que la evaluación de los servidores públicos es esencial para la permanencia y progresión en el Servicio Civil, y un papel fundamental desempeña en la determinación de la eficacia y competencia de los empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades. A través de los resultados de la evaluación, se puede identificar y desarrollar planes de capacitación específicos para mejorar las habilidades y competencias del personal. Además, sirve como garantía de la idoneidad, asegurando que el personal asignado a roles específicos tenga las aptitudes necesarias para cumplir con las responsabilidades de sus cargos. En consecuencia, se reconoce como una herramienta crucial para la gestión del rendimiento, la mejora de competencias y la adecuada asignación de empleados a roles que se alineen con sus habilidades y contribuciones.

En conclusión, esta teoría defiende la adopción de medidas legales, políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que garanticen condiciones laborales equitativas y seguras para los trabajadores del sector público. Esto beneficia no solo a los empleados al brindarles seguridad laboral, sino que también contribuye a la eficiencia y estabilidad de las instituciones gubernamentales.

## CONCLUSIONES

En cuanto a los objetivos planteados, se evidencian las siguientes conclusiones:

**Objetivo General:** Determinar la efectividad de la ley SERVIR en la protección de la estabilidad laboral de los servidores del estado.

**Respecto al OE1.** Determinar la efectividad de la Ley SERVIR y si las condiciones y reglas para afrontar el programa evaluativo en conocimiento, preparación y meritocracia, protegen la estabilidad laboral de los servidores del Estado.

En conclusión, la evaluación de la efectividad de la Ley SERVIR en relación con las condiciones y reglas para el programa evaluativo en conocimiento, preparación y meritocracia, así como su impacto en la tutela de la estabilidad de su entorno laboral de los servidores del Estado, revela importantes consideraciones. La implementación de la Ley SERVIR ha representado un paso significativo hacia la modernización y mejora del servicio civil, al establecer criterios claros y objetivos para la evaluación del desempeño y la gestión de recursos humanos.

Esta conclusión encuentra respaldo en la Teoría de la Modernización, que busca fortalecer las instituciones estatales y mejorar la gestión de recursos humanos. En este sentido, la implementación de programas evaluativos basados en el conocimiento y la preparación contribuye a la selección y retención de personal altamente calificado, lo que puede resultar en una mejora de la calidad y eficacia de los servicios públicos ofrecidos.

Asimismo, desde la perspectiva de la Teoría de la Justicia, la implementación de medidas basadas en el mérito y la capacidad, como las establecidas en la Ley SERVIR, se alinea con el principio de equidad y la idea de proporcionar a cada individuo lo que le corresponde en función de sus méritos y habilidades. Esto garantiza que los servidores públicos sean tratados de manera justa y que sus oportunidades de empleo y desarrollo estén determinadas por sus capacidades y no por factores arbitrarios o discriminatorios.

Finalmente, la Teoría de la Nueva Gestión Pública, promueve la eficiencia y la eficacia en la gestión de recursos humanos del Estado. La implementación de programas evaluativos en conocimiento, preparación y mérito dentro de la Ley SERVIR permite una selección más rigurosa y objetiva del



personal, asegurando que las personas más calificadas ocupen los cargos adecuados. Esto contribuye a mejorar el rendimiento y la calidad de los servicios públicos, lo que a su vez puede fortalecer la estabilidad laboral de los servidores del Estado al asegurar la continuidad y la idoneidad de sus empleos.

**Respecto al OE2:** Determinar la efectividad de la ley SERVIR, en búsqueda de la eficiencia y profesionalización del servicio público en la protección de la estabilidad laboral de los servidores el estado.

Esta conclusión encuentra respaldo en la Teoría de la Modernización, en tanto La ley SERVIR representa un esfuerzo por modernizar la gestión de recursos humanos en el sector público. Esta teoría postula que los cambios estructurales y organizativos pueden mejorar la eficiencia y la profesionalización del servicio público.

Desde la perspectiva de la Teoría de la Justicia, la ley SERVIR promueve la equidad y la imparcialidad en el ámbito laboral público al garantizar que las oportunidades de empleo y desarrollo estén determinadas por el mérito y la capacidad de los individuos, en lugar de factores arbitrarios o discriminatorios. Esto contribuye a la protección de la estabilidad laboral al asegurar un trato justo y equitativo para todos los servidores públicos, independientemente de su origen o afiliación política.

Finalmente, la Teoría de la Nueva Gestión Pública, se centra en la mejora de la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios públicos. La ley SERVIR, al promover la selección y promoción del personal basadas en criterios objetivos de mérito y capacidad, busca garantizar la idoneidad y competencia de los servidores públicos, lo que puede contribuir a una mayor eficacia en la entrega de servicios gubernamentales. Además, al establecer mecanismos de evaluación del desempeño y promoción basados en resultados, la ley SERVIR fomenta la mejora continua y el profesionalismo en el servicio público, lo que a su vez puede contribuir a la protección de la estabilidad laboral de los servidores del Estado al proporcionar un ambiente

**Respecto al OE3:** Determinar la efectividad de la ley SERVIR, y la protección contra el despido y la estabilidad laboral de los servidores del Estado



En conclusión, la evaluación de la efectividad de la Ley SERVIR en relación con la protección contra el despido y la estabilidad laboral de los servidores del Estado revela un impacto significativo en la configuración y funcionamiento del servicio público. La implementación de esta normativa ha sido fundamental para establecer un marco legal que busca garantizar la estabilidad laboral de los empleados públicos, al tiempo que introduce mecanismos que promueven la eficiencia y la profesionalización.

La Ley SERVIR ha desempeñado un papel crucial al definir claramente las condiciones y criterios que regulan el despido de los servidores públicos, contribuyendo a prevenir desvinculaciones arbitrarias y brindando mayor seguridad en el empleo. La incorporación de procesos de evaluación basados en el desempeño y el mérito ha fortalecido la toma de decisiones, favoreciendo un ambiente laboral más justo y competitivo.

En resumen, si bien la ley SERVIR representa un avance significativo en la protección de la estabilidad laboral de los servidores del Estado al establecer estándares y procedimientos claros, su efectividad en la práctica aún está en proceso de evaluación y requiere una supervisión continua para asegurar que cumpla efectivamente con sus objetivos y expectativas. Se destaca la importancia de una supervisión constante y la disposición a realizar ajustes necesarios para asegurar que la ley continúe siendo un instrumento efectivo y equitativo en la gestión de recursos humanos en el sector público. La implementación exitosa de estas medidas contribuirá no solo a la protección de los derechos de los trabajadores, sino también a la construcción de un servicio público eficiente y profesional.

La efectividad de la ley SERVIR y la protección contra el despido y la estabilidad laboral de los servidores del Estado encuentran respaldo en diversas teorías relevantes, como es la Teoría Unilateralista, en tanto afirma que los derechos laborales de los empleados públicos son inherentes a su relación con el Estado y deben ser respetados y protegidos en todo momento, incluso en situaciones de cambio normativo o administrativo.



Asimismo, Teoría de los Derechos Laborales, en tanto el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental que garantiza a todos el acceso al empleo, condiciones de trabajo justas y protección contra el desempleo.

Finalmente encuentra respaldo en la Teoría de la Protección de la Estabilidad Laboral, en tanto defiende la importancia de establecer mecanismos legales para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores, especialmente en el sector público. La ley SERVIR, al establecer condiciones y reglas para enfrentar el programa evaluativo en conocimiento, preparación y mérito, busca proteger la estabilidad laboral de los servidores del Estado al garantizar que las decisiones de empleo y promoción se basen en criterios objetivos y no discriminatorios.

En conjunto, estas teorías respaldan la efectividad de la ley SERVIR al promover la equidad, la justicia laboral y la protección de la estabilidad laboral de los servidores del Estado mediante la aplicación de normas y procedimientos transparentes y basados en el mérito y la capacidad.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Abarzúa, E. (2022). Empleo público y Servicio Civil en la nueva Constitución. Revista Observatorio Económico N° 168, 2022.

[https://fen.uahurtado.cl/wpcontent/uploads/2022/08/articulo\\_abarzua.pdf](https://fen.uahurtado.cl/wpcontent/uploads/2022/08/articulo_abarzua.pdf)

Agudo, J. (2020). El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón ambato [tesis de maestría, universidad técnica de ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31347/1/fjcs-posg-211.pdf>

Arias M; (1998). Exegesis del Código Civil Peruano; Gaceta Jurídica, Lima.

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2018).. Informe Técnico N° 886-2018-SERVIR/GPGSC. Modificación del Manual de Organización y Funciones – MOF.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369357/Informe%20T%C3%A9cnico%20886-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>.



- Bautista, L., y Hernández, S. (2020). La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18554>
- Barrios E. y Corrales A (2015), Comentarios a la ley del servicio civil y sus reglamentos – Huancayo: Universidad Continental. Fondo editorial.
- Baxendale, C. (2014) How to Best Attract, Induct and Retain Talent recruited into the Senior Civil Service.  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/418051/FINAL\\_EXTERNAL\\_HIRES\\_REPORT\\_150328.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/418051/FINAL_EXTERNAL_HIRES_REPORT_150328.pdf)
- Blancas, C. (2011) - La Cláusula del Estado Social en la Constitución; Fondo Editorial de la PUCP; Lima – Perú; Primera Edición.
- Bonivento, F., & Céspedes, F. (2019). Contrato de prestación de servicios en la entidad estatal frente a la norma laboral, la protección del trabajo y seguridad social. Colombia: universidad cooperativa de Colombia.
- Chiavenato Idalberto (2004), «Introducción a la Teoría General de la Administración», McGraw-Hill Interamericana- séptima edición, pág. 52.
- Cortázar, J., Fuenzalida, J., & Lafuente, M. (2016). Merit-based selection of public managers: Better public sector performance? An exploratory study. (Technical Note N° IDB-TN-1054). Washington, DC: Inter-American Development Bank.  
[https://www.researchgate.net/publication/308994294\\_Meritbased\\_Selection\\_of\\_Public\\_Managers\\_Better\\_Public\\_Sector\\_Performance\\_An\\_Exploratory\\_Study/link/5a15c67baca272dfc1ece1d6/download](https://www.researchgate.net/publication/308994294_Meritbased_Selection_of_Public_Managers_Better_Public_Sector_Performance_An_Exploratory_Study/link/5a15c67baca272dfc1ece1d6/download)
- Cortés, J. y Prieto, T. (2015). La reforma del servicio civil en el Perú: la profesionalización de la función pública. En: XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 10- 13 nov. 2015. p. 1-16.  
<https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocb>

- Franco, D. (2020). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parciales en el Perú. *Revista de Derecho*, 52(1), 72-87.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n52/2145-9355-dere-52-70.pdf>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gamboa Araya, R. (2011). El papel de la teoría crítica en la investigación educativa y cualitativa. *Revista electrónica diálogos educativos*. 21(4). Pp. 48-64.  
[http://www.umce.cl/~dialogos/n21\\_2011/gamboa.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n21_2011/gamboa.swf). [links]
- González. Ex, Guzmán. R.I., Correa. J.E., Macías. B.C., Herrera. N. F. (2017) Análisis jurídico de la contratación indefinida como expectativa de estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. 1 (50). 1 – 12.  
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/151/438>
- Guillermo, C. (2004) “Estudio sobre la Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral y Previsional”; Academia De La Magistratura Y Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Edit. Perú S.A. Segraf, 1era Edición.
- Rawls, J. (1994). Teoría de la modernización: Una retrospectiva analítica. *Cuadernos de Economía*, 14(21), 67-83. Bogotá.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración: una perspectiva global (12ª ed.). McGraw-Hill
- Lacoviello, M., & Strazza, L. (2011). Diagnóstico servicio civil de Perú: Informe final. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Gerentes---Publicos/Peru--Diagnostico---SC---2010.pdf>.
- Lavalle, E. (1991). Contratos en general de acuerdo al Código Civil de 1984. Editorial Ediciones Jurídicas.
- León Vilela, C. (2016). Gestionando la profesionalización del servicio civil, a través de un sistema para el desarrollo de capacidades. Recuperado de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/003C3AC8CA31623C05258129005EFC22/\\$FILE/leon.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/003C3AC8CA31623C05258129005EFC22/$FILE/leon.pdf)

- Loza Ticona, R. M., Mamani Condori, J. L., Mariaca Mamani, J. S., & Yanqui Santos, F. E. (2020). Paradigma Sociocrítico en investigación. *Psiquemag*, 9(2), 30–39. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i2.2656>.
- Llica, Y. (2020). El concurso público de méritos en el marco del régimen de la ley n30057 y su influencia en el logro de la misión de la Municipalidad provincial de Tacna, año 2018. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/unjbg/4072/265\\_2020](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/unjbg/4072/265_2020)
- Moriano, N. (2005). Gestión en el Tercer Milenio - servidores públicos cuyo compromiso sea con el interés común, sin consideraciones políticas de grupo o partido, basada en el mérito, la imparcialidad y la igualdad de oportunidades. Pardo, 9.
- Montero, G. (2015). Régimen jurídico y profesionalización de los funcionarios públicos. Publicaciones Map. <https://map.gob.do/bcap/v/c/53/r/%c3%a9gimenur%c3%addico-yprofesionalizaci%c3%b3n-de-los-funcionarios#c3%bablicos#>
- 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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762176>
- Neves, J. (2018). Introducción al Derecho al Trabajo. (4.a ed.). <https://www.derechopenalenlared.com/libros/javier-nieves-introduccion-alderecho-del-trabajo.pdf>
- Peck, J. (2016). The Right to Work, and the Right at Work. [https://www.researchgate.net/publication/333700677\\_The\\_Right\\_to\\_Work\\_and\\_the\\_Right\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/333700677_The_Right_to_Work_and_the_Right_at_Work)
- Presidencia del Consejo de Ministros. (s.f.). Lineamientos Para El Tránsito De Una Entidad Pública Al Régimen Del Servicio Civil. <http://www.iiap.org.pe/Upload/servir/car2/5.pdf>



- Real Academia Española. (s.f.). Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/servidorC3%BAAblicoservidorap%C3%BAAblica#:~:text=Es%20servidor%20p%C3%BAAblico%20la%20persona,2>.
- Real Academia Española. (2008). Diccionario de la Lengua Española - Vigésima Segunda Edición. [http://buscon.rae.es/draei/srvltconsulta?tipo\\_bus=3&lema=eficiencia](http://buscon.rae.es/draei/srvltconsulta?tipo_bus=3&lema=eficiencia)
- Rivera Parra, A. (2017). Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos del Perú. Trujillo: Tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. Pearson Educación.
- Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Soluciones Educativas S.A. [https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Roldán, P. N. (2023). Sector público - definición, qué es y concepto. Economipedia. Consultado el 10 de septiembre de 2023.
- Rojas, C. (2021). Ley del servicio civil n°30057 y el campo laboral del servidor público de la Universidad Nacional de Chachapoyas - 2021. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2741/Rojas%20Puerta%20Carlos%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas Matos, J. C., Céspedes reveló, R. W., & Bambaren Mata, I. A. (2020). Gestión Del Talento Humano y su Incidencia en la Productividad Laboral del Personal Operativo en la Empresa Fisim Sac Huánuco - 2015. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/balances/article/download/194/177>
- Sanguinetti, W. (2000) El Contrato de Locación de Servicios, Gaceta Jurídica; Edit. El Buho; 2da Edición; pag.286.
- Volumen temático (2021). Segundo número temático sobre corrupción administrativa: ¿qué sabemos veinte años después? <https://doi.org/10.29265/gypp.v30i3.972>