

## ARTÍCULO ORIGINAL

# Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM

## Impacts and benefits of the implementation of the Civil Service Law in the UNMSM

### RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar si la implementación de la Ley del Servicio Civil influye en la mejora de la gestión institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) con el propósito de demostrar y sensibilizar a las autoridades sobre la base de experiencias nacionales e internacionales exitosas, los impactos y beneficios que representa para la Universidad, encontrándose dentro de un proceso de tránsito hacia el nuevo régimen del Servicio Civil dispuestas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR); Esta investigación es de tipo aplicada de nivel descriptivo y su diseño es no experimental, ya que no implica el cambio de las variables. Con una muestra estratificada con resultado de Alpha de Cronbach del 85%. Concluyendo que la implementación de este servicio influye positivamente en la mejora de la Gestión Institucional en la UNMSM que permite introducir la meritocracia estableciendo un sistema de revaloración y profesionalización del Servidor Público.

**Palabras Clave:** Ley del Servicio Civil; Meritocracia; SERVIR.

### ABSTRACT

The objective of this research was to determine if the implementation of the Civil Service Law influences the improvement of the institutional management of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) in order to demonstrate and sensitize the authorities based on experiences national and international successes, the impacts and benefits it represents for the University, being within a transition process towards the new Civil Service regime established by the National Civil Service Authority (SERVIR); This research is of an applied type of descriptive level and its design is non-experimental, since it does not imply the change of the variables. With a stratified sample with a Cronbach's Alpha result of 85%. Concluding that the implementation of this service positively influences the improvement of Institutional Management in the UNMSM that allows the introduction of meritocracy by establishing a system of revaluation and professionalization of the Public Servant. We conclude that the implementation of the Civil Service has a positive influence on the improvement

**Nancy Yesenia Moriano  
Sauñe**

nancymoriano@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5231-2290>

Universidad Nacional José María  
Arguedas. Apurímac, Perú

Presentado: 30/03/2021 - Aceptado: 31/08/2021 - Publicado: 23/12/2021

of Institutional Management in the UNMSM that allows the introduction of meritocracy by establishing a system of revaluation and professionalization of the Public Servant.

**Keywords:** Civil Service Law; Meritocracy; SERVIR.

## INTRODUCCIÓN

El artículo de investigación tiene como propósito relevar la importancia estratégica de la implementación del Servicio Civil como parte del modelo de la nueva gestión pública en la UNMSM, tomando como base diversos documentos y artículos de investigación, los resultados de la Tesis de Maestría de Gestión Pública titulado *La Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Mejora de la Gestión Institucional en la UNMSM* mediante la cual se tiene la evidencia que la implementación de la Ley del Servicio Civil influye positivamente en la mejora de la gestión institucional en la UNMSM, basado en la evidencia estadística a través del Coeficiente Rho de Spearman con un nivel de correlación del orden del 75.8%.

Para el caso específico de la UNMSM, la mejora de la gestión institucional según lo establecido en su plan estratégico 2019 - 2023, se basa en tres aspectos: procedimientos administrativos, académicos adecuados para la universidad y competitividad de los Centros de Producción de Bienes y Servicios e Infraestructura y equipamiento de calidad en beneficio de la universidad no aspectos relacionados con la gestión por resultados, donde los recursos humanos son un factor clave que inciden sobre el desempeño de estos aspectos al disponer de personal más capacitado, motivado y más competitivo para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Señalar también que actualmente la UNMSM se encuentra dentro de un proceso de tránsito hacia el nuevo régimen del Servicio Civil, encontrándose en su etapa inicial (etapa 1) de las cuatro fases dispuestas por SERVIR dentro del proceso de implementación, enfatizando que el avance a la fecha, encontrándose en su fase inicial o casi nulo, considerando que solo se ha constituido una comisión de tránsito al Régimen del Servicio Civil, quedando pendiente una serie de acciones de comunicación y sensibilización, identificación de procesos y aquello que se

elaborará para la mejora, dotación de recursos humanos, perfiles y cuadro de puestos, hasta la convocatoria de concursos públicos para la implementación al nuevo régimen, razón por la cual se realiza este trabajo de investigación, de modo de sensibilizar a las autoridades universitarias la voluntad política, económica e institucional real en implementar este nuevo régimen del Servicio Civil, que se estima demore un tiempo de cinco años o más.

Las experiencias nacionales e internacionales en relación a la implementación del Servicio Civil nos demuestran logros significativos en la forma de gerenciar: teniendo en cuenta cuan eficiente se demuestre la gestión, tener una flexibilidad y que la respuesta sea la adecuada, entre otros aspectos, basadas en el profesionalismo y la meritocracia al interior del aparato del Estado orientado a mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

A nivel nacional, SERVIR en su documento de "Sistematización de las Oportunidades de Mejora de las Entidades en Tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil" presenta veintitrés acciones de mejora por grupo que fue el primero en trabajar en un total de 14 instituciones que cuentan con Resolución de Inicio al nuevo régimen del Servicio Civil (SERVIR, 2016, pp. 7-9).

Estas mejoras y oportunidades identificadas parten de un análisis previo del modelo de gestión institucional, las mismas entidades relevan las acciones en atender las recomendaciones metodológicas, el acompañamiento y el monitoreo de SERVIR, son instituciones que se involucran con el proceso de forma permanente para proyectarse al futuro.

Es importante tener en cuenta que existen 429 entidades que ya se están iniciando en el cambio al servicio civil y sus procesos varían de acuerdo a la etapa en que se encuentran, en ese contexto encontramos a la Universidad San Marcos donde se destaca que este nuevo tránsito en base a la modernización del Estado se

torna en una oportunidad para no solo identificar las oportunidades que se tengan sino para fortalecer esas capacidades de atención que se brinda a la ciudadanía. (SERVIR, 2021).

Así mismo, en el documento denominado *Servicio Civil en América Latina a partir de las reformas administrativas*, Mendoza (2020), realiza una serie de investigaciones en las últimas dos décadas de procesos del Servicio Civil desarrolladas en América Latina y nos señala como resultado que estos modelos burocráticos, pos-burocráticos y de responsabilización, constituyeron ser marcos de referencia en donde se entendía como una política de reforma en la administración del Estado. (p. 56).

Por ello, estos modelos de políticas de reforma administrativa en diversos contextos políticos respondieron principalmente a cambios en la gestión del talento humano que conllevan a tener una mejora en el salario, aplicación de programas de capacitación, que el personal se sienta estable en un escenario de organización pública.

Dentro del proceso de modernización del Estado, a implantación de un nuevo modelo de gestión gerencial del Estado, prioriza la mejora integral de la entidad, buscando corregir defectos en la organización, acceso, calidad y gestión basados en la profesionalización y empoderamiento del servidor público, que permita garantizar servicios de calidad al ciudadano (Mendoza, 2020, p. 56).

En el contexto de la UNMSM, y sobre la base de experiencias nacionales y de otros países de América Latina referenciados en acápites anteriores, consideremos que estas reformas del Servicio Civil, permitirán potenciar los recursos humanos en la universidad para una adecuada prestación de servicios públicos, que se caracterice por su eficacia, y eficiencia, meritocracia, transparencia, y ética pública permitirán mejorar sustancialmente la administración de los servicios públicos a la Comunidad Universitaria y a los ciudadanos que tienen el derecho de ser atendidos.

La Política Nacional del Servicio Civil dentro de los lineamientos y proceso de ruta cuando realizan el tránsito de una entidad pública al régimen de la Ley 30057, señala cuatro etapas:

a) Preparación de la entidad; b) Análisis situacional de la entidad; c) Aplicación de la mejora interna; y e) implementación del nuevo régimen (SERVIR, 2013). Contextualizando esta política nacional a nivel de la UNMSM, actualmente esta se encuentra dentro del proceso de tránsito hacia el nuevo régimen del Servicio Civil, que solo conlleva a la conformación de una Comisión de Tránsito al Régimen del Servicio Civil (Resolución Rectoral Nro. 2864-R-17 del 29.05.2017), estando pendiente dentro de esta etapa, los procesos que se relacionan con la comunicación y difusión a toda la Comunidad Universitaria de los objetivos, metodologías y herramientas que van a ser utilizadas en los diferentes estadios de pasar de un escenario a otro permitiendo generar compromiso y apoyos al proceso de cambio.

La implementación de reforma de Servicio Civil es un proceso a largo plazo, que lleva más de cinco años hasta su total implantación; por lo que, para el caso de la UNMSM queda aún un largo camino por recorrer. Por tanto, el objetivo de este artículo de investigación, sensibilizar a las autoridades y toda la Comunidad Universitaria de la UNMSM, sobre la necesidad de dinamizar este proceso de cambio que conlleva liderazgo y compromiso de sus autoridades, que permitan generar consensos y apoyos para su implementación por parte de toda la Comunidad Universitaria que permita generar mayor competitividad a la UNMSM como Universidad Decana de América Latina y referente nacional e internacional.

La Nueva Gestión Pública (NGP) a través de la Modernización de la Gestión del Estado, se presenta como un esquema de reformas que se vienen dando en el sector público, el Servicio Civil en el servicio público forma parte de la Política de Modernización del Estado (Ley 27658 , 2002) y está relacionado con el conjunto de políticas y técnicas de gestión de los recursos humanos, tiene como objetivo modernizar la Gestión Pública, que impacte positivamente en el bienestar de los ciudadanos en general. A este respecto María Pardo en su libro *El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública* señala que:

El servicio civil de carrera es una forma de gestionar los recursos humanos de la administración pública para formar

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, 2005, p. 9)

Así mismo, el Banco Interamericano en su publicación sobre *El Servicio Civil en América Latina y el Caribe: Situación y Retos Futuros*, señala que la noción de Servicio Civil admite múltiples interpretaciones.

A los efectos del estudio, se ha optado por definir un sistema de servicio civil como un conjunto de reglas, jurídicas e instrumentales, relativas al modo y condiciones en que el estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de actividades encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad. La configuración de un sistema de SC surge de vincular tres estructuras: la organizativa; la de recursos humanos empleados por el Estado; y la salarial (enfoque O-RH). Un sistema de servicio civil será más coherente cuanto mayor sea el grado de control técnico sobre cada uno de los subsistemas y cuanto más integrados estén éstos entre sí. Desarrollo. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2001, p.2)

## MÉTODOS

La metodología utilizada se basa en el análisis y discusión de los resultados de los documentos oficiales a nivel de resultados generales, tales como la *Sistematización de las Oportunidades de Mejora de las Entidades en Tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil* (SERVIR, 2016, pp. 7-9), y resultados específicos, como la tesis de maestría de la suscrita, titulada *La Implementación de la Ley del Servicio Civil y la Mejora de la Gestión Institucional en la UNMSM*.

En el caso del documento de SERVIR, se tomó en consideración los resultados de las 23 mejoras internas en la implementación de catorce instituciones entre ellas las que se encargan de las compras en las Fuerzas Armadas, el mismo SERVIR, la entidad que se encarga de la ciencia y tecnología, de los planeamientos

estratégicos, de los servicios tanto de la salud como los forestal, de la economía y de defensa, entre otras.

La tarea fue analizar las oportunidades de mejora agrupadas en siete tipos: a) la accesibilidad a tener la información b) la forma como se articulan los sectores c) cuán eficientes son los procesos de adquisición y contratos d) como se promueve la inversión y la gestión de las actividades internas, f) si es eficiente la atención al ciudadano y g) si se cumple los procesos de la simplificación administrativa (SERVIR, 2016, pp. 7-9).

En el caso del documento de la Tesis de Maestría, se tomó en consideración los resultados del análisis documentario de la UNMSM: Plan Estratégico Institucional 2019 -2023, Plan Operativo Institucional 2020-2023, e Informes de la Comisión de Implementación del Servicio Civil, los resultados de 15 entrevistas a docentes y personal administrativo de diversas facultades, con 15 preguntas relacionadas con la variable independiente implementación del servicio civil, en sus tres dimensiones: meritocracia, ética pública y eficacia y eficiencia; y los resultados de 110 encuestas a estudiantes de diversas facultades, sobre la base de un tamaño muestral estratificado con un nivel de confianza al 95% tomando como una base población de 39,884 alumnos matriculados en 20 facultades académicas al 2020, desarrollándose un total de 20 preguntas relacionadas con la variable independiente, implementación del servicio civil en sus tres dimensiones: meritocracia, ética pública, eficacia y eficiencia y la variable dependiente, mejora de gestión institucional, en sus tres dimensiones: modernización gestión pública, competitividad de los centros de producción, e infraestructura y equipamiento (UNMSM, 2019).

Finalmente, los resultados de las pruebas de confiabilidad de Alpha de Cronbach que determina un nivel muy alto de fiabilidad del 85%. Sobre esta base se realizaron las pruebas de correlación lineal entre la variable independiente con la variable dependiente, obteniéndose mediante el Coeficiente de Spearman un nivel del 75.8% de correlación entre la implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM.



## RESULTADOS

A nivel general, los resultados del documento desarrollado por SERVIR “Sistematización realizado a 14 entidades públicas que se encuentran en tránsito al nuevo régimen del Servicio Civil” (SERVIR, 2016). Se agrupan en siete que son los aspectos más relevantes para considerar: interacción entre sectores, pertinencia en adquisiciones y contratos, acciones internas, atención al ciudadano, simplificación y la dinámica en la inversión. (SERVIR, 2016, pp. 7-9).

De esta forma, a través de este documento de SERVIR, que: la “Sistematización de las Oportunidades de Mejora de las Entidades en Tránsito al Nuevo Régimen del Servicio Civil” (SERVIR, 2016), que se quiere relevar y evidenciar para el caso de la UNMSM, la posibilidad de dar un servicio de calidad y eficaz porque debe ser oportuno basado en la implementación de la reforma del Servicio Civil, por tanto, puede y debe considerarse como un medio para alcanzar este propósito a nivel de la UNMSM.

A nivel específico, los resultados alcanzados en la tesis de maestría de la suscrita titulada “La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la Gestión Institucional en la UNMSM” concluye que existe un nivel de correlación lineal del orden del 75.8% (Coeficiente Rho Spearman) entre la variable independiente, la implementación del Servicio Civil en la UNMSM y la variable dependiente, mejora de la Gestión Institucional.

Estos resultados guardan relación en la medida que la Ley del Servicio Civil se fundamenta en el ordenamiento, estabilidad y mejora de capacidades del recurso humano, aspecto que permite a las entidades públicas alcanzar mayores y mejores niveles de eficacia y eficiencia y servicios de calidad. Contextualizando a nivel de la UNMSM, se tiene la evidencia estadística que existe correlación lineal de la implementación del Servicio Civil con la mejora de la Gestión Institucional a nivel del 75.8%, aspectos que significa las implicancias de Servicio Civil en la universidad, basados en aspectos tan importantes como la meritocracia que garantiza el acceso a la universidad de personal competente basado en sus propios méritos, así también la ética pública como aspectos relacionado con los valores y códigos de ética del

servidor público, y el modelo de gestión por resultados relacionado con la eficacia y eficiencia de los procesos.- aspectos que definitivamente influyen positivamente en la mejora de la gestión institucional.

Estos resultados específicos están basados en la aplicación de las entrevistas a docentes y personal administrativo, cuyos resultados señalan lo siguiente:

- El 100% de los entrevistados considera en mayor o menor grado (46.7% siempre y 53.3% casi siempre), que la meritocracia fortalece la gestión institucional en la universidad
- El 100% de los entrevistados considera en mayor o menor grado (26.7% siempre y 73.3% casi siempre), que la línea de carrera permite a los servidores públicos proyectarse, sobre la base de sus propios méritos, una línea de carrera ascendente, que le permita ocupar puestos de jefatura basados en sus propias capacidades técnicas.
- El 86.7% de los entrevistados considera en mayor o menor medida (40% siempre y 46.7% casi siempre) la meritocracia limita la discrecionalidad y permite seleccionar al mejor personal para ejercer su función en la universidad.
- El 93% de los entrevistados considera en mayor o menor medida (46.7% siempre y 46.7% casi siempre) que todos los cargos dentro de la universidad deben realizarse por concurso público.
- De igual forma un 93% de los entrevistados considera en mayor o menor medida (33.3% siempre y 60% casi siempre) que los docentes y personal administrativo de la universidad deben ser evaluados permanentemente.
- Un 87% de los entrevistados considera en mayor o menor medida (26.7% siempre y 60% casi siempre) que con la implementación de la presente Ley se fortalecerá la integridad dentro de la gestión universitaria.

- Un 93% de los entrevistados considera en mayor o menor medida (13.3% siempre y 60% casi siempre) que la Ley del Servicio Civil permite hacer más eficaz y eficiente la gestión en la universidad.
- Un 100% de los entrevistados considera en mayor o menor medida (20% siempre y 80% casi siempre) que con la implementación de la Ley del Servicio Civil se fortalece los procesos formativos y de investigación de la universidad al disponer de docentes más capacitados.

En función de los resultados obtenidos, podemos concluir que, de las entrevistas realizadas a los docentes y personal administrativo, existe una buena predisposición a su implementación, básicamente por tres aspectos. a) Desburocratización de la Gestión Institucional; b) Mejor ordenamiento y competencias del personal, que se materializara en el logro de resultados y calidad del servicio; y c) Transparencia, ética y lucha contra la corrupción, al disponer de personal con valores, aptitudes y actitudes que se manifiestan en una eficaz y eficiente Gestión Institucional.

De los resultados de la Encuesta realizada a 110 estudiantes universitarios de las distintas Facultades Académicas de la Universidad, podemos resumir los principales resultados alcanzados:

- El 91.8% de los estudiantes encuestados considera en mayor o menor grado (27.3% siempre y 64.5% casi siempre), que la meritocracia fortalece la gestión pública, o gestión institucional.
- El 81.8% de los estudiantes encuestados considera en mayor o menor grado (38.2% siempre y 43.6% casi siempre), que la meritocracia permite seleccionar al mejor personal.
- El 90.9% de los estudiantes encuestados considera en mayor o menor grado (47.3% siempre y 43.6% casi siempre), que todos los cargos dentro de la universidad deberían realizarse por concurso público.

- Un 92.7% de los estudiantes encuestados considera en mayor o menor grado (33.6% siempre y 59.1% casi siempre), considera que los docentes y personal administrativo deben ser evaluados permanentemente.
- El 93.7% de los estudiantes encuestados considera en mayor o menor grado (37.3% siempre y 56.4% casi siempre) que la ética tiene que ver con la dimensión personal.
- Un 85.5% de los estudiantes encuestados considera que en mayor o menor medida (30% siempre y 55.5% casi siempre) que la universidad promueve la ética entre los docentes y personal administrativo.
- El 90% de los estudiantes encuestados considera que en mayor o menor medida (27.3% siempre y 60.9% casi siempre) considera que en la universidad hay burocracia en los trámites administrativos.
- Un 84.6% de los estudiantes encuestados considera que en mayor o menor medida (25.5% siempre y 59.1% casi siempre) considera que la gestión administrativa en la universidad se ha modernizado en los últimos años.
- Un 88.2% de los estudiantes encuestados considera que en mayor o menor medida (22.7% siempre y 65.5% casi siempre) considera que la gestión por resultados permite a la universidad cumplir de mejor manera sus objetivos institucionales.
- Un 89.1% de los estudiantes encuestados considera que en mayor o menor medida (20.9% siempre y 68.2% casi siempre) considera que la universidad cuenta con plataformas informáticas que facilitan la relación del alumno con el docente.

Como podemos apreciar en función a lo obtenido al procesar las encuestas, que al igual de los resultados de las entrevistas realizadas a los docentes y personal administrativo, existe una buena y clara predisposición de los estudiantes

a la implementación del Servicio Civil en la Universidad; por lo que, consideramos que es el mejor momento para dinamizar los procesos de implementación en todas sus etapas que incorpora aspectos como la Gestión por Resultados, la Ética Social, el Empoderamiento del personal a través de la Meritocracia y elevar la Calidad de los servicios públicos.

En este sentido, los impactos de la implementación del Servicio Civil en la UNMSM, se dan básicamente en dos niveles. El impacto institucional, para identificar oportunidades de mejora, de esta manera al desarrollar las capacidades para brindar servicios de calidad a los estudiantes, docentes y personal administrativo y ciudadanía en general; y se fortalece así misma, al disponer de una nueva gestión institucional, basada en la modernidad de sus procesos, sistemas y principalmente una organización más ordenada con personal competente, íntegro y con orientación al servicio que se materializará en servicios públicos de calidad y logro de objetivos y metas institucionales.

Por otro lado, el otro impacto está referido a los servidores públicos (docentes y personal administrativo) que es la generación de trabajadores más competentes y capacitados, línea de carrera institucional basado en las evaluaciones, mejoras económicas basadas en crecimiento profesional dentro de su línea de carrera, personal ético y con valores, personal más motivado bajo modelos de gestión moderna, y profesionalización de la carrera pública.

Finalmente, en relación a los beneficios que genera que traerá la implementación del Servicio Civil en la universidad, están relacionados con la incorporación de nuevas reglas de juego para un servicio civil meritocrático, respeto a los derechos laborales a través de un régimen único y exclusivo, con personal competente, motivado y comprometido y capacidad de progresión y movilidad; y para los alumnos de la universidad, mayor calidad en el servicio gracias a personal (docentes y personal administrativo) más calificado e idóneos para el puesto, mayor continuidad del personal debido a menor rotación de personal que permite una mayor memoria institucional, mejora de los procesos internos y gestión con las personas.

## DISCUSIÓN

Se puso en debate todos los aspectos relacionados con el relacionamiento de las variables y su influencia en la generación de impactos y beneficios a la Comunidad Universitaria en relación con la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM.

A este respecto, se puso en discusión las diferentes experiencias nacionales como la realizada por SERVIR en su publicación para *sistematizar las oportunidades de mejora en el tránsito del nuevo régimen del Servicio Civil* (SERVIR, 2016), llevadas a cabo con la puesta en marcha de las herramientas del tránsito, que incluye el diagnóstico previo, el mapeo de procesos y la priorización de los mismos, que han permitido detectar la diversidad de oportunidades de mejora, y plasmar todo ello progresivamente en mejoras de los servicios públicos, que viene a ser un aspecto relevante para las entidades públicas en este proceso de tránsito.

A este respecto, señalan que las oportunidades de mejora reportadas por las entidades públicas están categorizadas en siete aspectos:

- a. Acceso a la información: accesibilidad, nivel de transparencia, calidad en la información de forma oportuna y completa.
- b. Articulación intersectorial: Establecimiento de canales en donde se cumpla la formalidad que conlleve a socializar la información a las partes involucradas con estos procesos.
- c. Eficiencia en adquisiciones y contrataciones: Transparencia, oportunidad y calidad en la adquisición de bienes y servicios.
- d. Gestión interna: Incremento de la eficiencia interna de la entidad pública mediante la optimización por medio de gestión por procesos.
- e. Promoción de la inversión: Acceso a inversión pública y privada de capitales de actores vinculados al sector para potenciar capacidades
- f. Servicio al ciudadano: Mejoramiento entre la institución y los ciudadanos que pueda satisfacer sus expectativas.

- g. Simplificación administrativa: en donde se optimizan los tiempos para reducir los procedimientos para la atención en los servicios públicos. (SERVIR, 2016, pp. 7-9)

A este respecto, en función de los resultados obtenidos por estas entidades públicas si lo relacionamos al contexto de la UNMSM, podemos apreciar las oportunidades de mejora que se presentarían para mejorar la calidad del servicio brindado a la comunidad universitaria, aspectos que definitivamente fortalecen la calidad de los servicios educativos, aprendizaje integral, generador del conocimiento y responsabilidad social, aspectos orientados a contribuir al desarrollo sostenible de la universidad, el país y de la sociedad en general.

Por su parte, en la Universidad del Pacífico en su centro de investigación se elaboró un documento denominado *Reforma del Servicio Civil: Momento de Implementación* que señala aquellos elementos claves que deben existir a efectos de una implementación exitosa de la Ley del Servicio Civil en las entidades del Estado, tales como;

- a. Liderazgo político del proceso: Al nivel más alto de la entidad, comunicar, promover, convencer y construir consensos para priorizar la implementación del Servicio Civil en la entidad pública.
- b. Comunicación a diversos niveles: Generar en todos los niveles, capacidad de comunicación, diálogo, negociación y consenso, orientada a la ciudadanía o a organizaciones de la sociedad civil.
- c. Asesoramiento de Servir durante todo el proceso. Es necesario disponer de equipos técnicos competentes para asegurar el desarrollo de los diferentes procesos y presupuesto adecuado para tal fin.
- d. Reforma del servicio como una política institucional. Lograr la participación y compromiso durante todo el proceso de todos los actores involucrados para el logro del objetivo institucional. (Bonifaz & Martínez, 2016, pp 7-9)

En este punto, y en el contexto de la UNMSM son aspectos que deben ser considerados,

principalmente el relacionado a la voluntad y liderazgo político de la más altas autoridades universitarias que permitan generar acciones y consensos para priorizar estas reformas dentro de toda la comunidad universitaria que permita una adecuada dinamización del proceso de implementación, involucra liderazgos y articulación, con una serie de actores claves y esto corresponde a asumir y priorizar esta reforma dentro de los Planes Estratégicos y Operativos de la Universidad en los próximos años, disponiendo de los equipos permanentes responsables de llevar a cabo este proceso de cambio, disponibilidad presupuestaria y principalmente la activa participación y compromiso de la Comunidad Universitaria en este proceso de cambio.

## CONCLUSIONES

Se tiene la evidencia institucional sobre la base de experiencias de otras instituciones públicas nacionales de las oportunidades de mejora en la gestión institucional y calidad de los servicios brindados con la implementación de la Ley del Servicio Civil y la evidencia estadística que la implementación de la Ley del Servicio Civil influye positivamente en la mejora de la Gestión Institucional en la UNMSM, afirmación que se relaciona con la Modernización de la Gestión Institucional que pone el foco de atención en la Desburocratización, Eficacia y Eficiencia y Meritocracia del Servicio Civil como parte esencial de la Modernización, estableciendo un sistema de revaloración y profesionalización del Servidor Público, desarrollo y selección del personal idóneo y competente para cada uno de los cargos, aspectos que conllevan al fortalecimiento y manejo eficiente y eficaz del sistema de Gestión Institucional, dentro del cual se encuentra la mejora de Gestión del Capital Humano.

Así mismo, mediante los resultados alcanzados se puede concluir, que si bien la reforma del Servicio Civil constituye un reto enorme por su complejidad en sus procesos y tiempos de implementación (más de cinco años), existe un amplio respaldo de la Comunidad Universitaria para su implementación, en razón a los altos impactos y beneficios que representan para todos en general.

Para este propósito se requiere por parte de la UNMSM, decisión de dinamizar el proceso



de tránsito en el que se encuentra, sobre la base del Liderazgo y Compromiso que deben asumir sus máximas Autoridades, que permitan generar consensos y apoyos para su implementación dentro de estas cuatro fases, resultados que en el mediano u largo plazo permitirán hacer más Competitiva a la UNMSM a nivel nacional e internacional, como la Decana de América.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2015). *Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057*. Obtenido de <http://www.iiap.org.pe/Upload/servir/car2/5.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2016). *Mejoras de entidades públicas en tránsito al régimen del servicio civil que garantizarán un Estado al servicio del ciudadano*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/servir-presenta-mejoras-de-entidades-publicas-en-transito-al-regimen-del-servicio-civil-que-garantizaran-un-estado-al-servicio-del-ciudadano/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2021). *Relación de Entidades en Tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil*. Lima: SERVIR. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/>
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID. (2001). *El servicio civil en América Latina y el Caribe: Situación y retos futuros*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14598/el-servicio-civil-en-america-latina-y-el-caribe-situacion-y-retos-futuros>
- Bonifaz, J. & Martinez, J. (2016). *Reforma del Servicio Civil: Momento de Implementación*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico CIES. [https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/eje\\_1\\_2dpcompleto\\_reforma\\_del\\_sc-jjmartinez\\_y\\_jlbonifaz\\_0.pdf](https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/eje_1_2dpcompleto_reforma_del_sc-jjmartinez_y_jlbonifaz_0.pdf)
- Ley 27658 (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. 30 de enero de 2002. D.O. N° 2069. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B-55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B-55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)
- Ley 30057 (2013). *Ley del Servicio Civil*. 4 de julio de 2013. D.O. N° 957717-1. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
- Mendoza, G. (2020). Servicio Civil en América Latina a partir de reformas administrativas. *Revista Contexto Universidad la Gran Colombia*, 46-56.
- Pardo, M. (2005). *El servicio civil de carrera para un mejor desempeño de la gestión Pública*. Cultura de Rendición de Cuentas México. [https://www.asf.gob.mx/uploads/63\\_Serie\\_de\\_Rendicion\\_de\\_Cuentas/Rc8.pdf](https://www.asf.gob.mx/uploads/63_Serie_de_Rendicion_de_Cuentas/Rc8.pdf)
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos - UNMSM. (22 de Noviembre de 2019). *Plan Estratégico Institucional 2019-2023*. <https://ogpl.unmsm.edu.pe/resources/Normas/Institucional/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20Institucional%202019%20-%202023%20RR%20N%C2%B0%2006687-R-19.pdf>