

Subsistemas de la Ley del Servicio Civil y gestión de recursos humanos: caso Municipalidad Distrital de Amarilis, Perú

Subsystems of the Civil Service Law and human resources management: Amarilis District Municipality case, Peru

Russel Durán Gómez ^{1,a} , Franklin Moisés Beteta García ^{2,a} , Mélida Sara Rivero Lazo ^{2,b} 

¹ Municipal Distrital de Amarilis, Huánuco, Perú
² Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.
^a Licenciado en Administración.
^b Doctora en Administración.

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre los subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Perú. **Métodos.** Se realizó un estudio descriptivo no experimental, con una muestra probabilística de 71 servidores públicos, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos y aplicando pruebas estadísticas como el chi-cuadrado para el análisis. **Resultados.** Los resultados muestran que el 54,93 % de los encuestados se mostró de acuerdo con la implementación de los subsistemas, lo que evidencia una percepción positiva sobre su impacto en la gestión de recursos humanos. **Conclusión.** Los subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen una relación positiva en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Palabras clave: subsistemas; Ley del Servicio Civil; gestión de recursos humanos; eficiencia administrativa; políticas públicas.

ABSTRACT

Objetivo. To determine the relationship among the subsystems of the Civil Service Law in the human resources management in the Amarilis District Municipality, Peru. **Methods.** A non experimental descriptive study was realized, with a probabilistic sample of 71 public services, using the questionnaire as data collection instrument and applying statistics test as the chi-squared for the analysis. **Results.** The results showed that 54.93% of the survey respondents agreed with the implementation of the subsystems, which evidenced a positive perception about its impact in human resources management. **Conclusion.** The subsystems of the Civil Service Law have a positive relationship in the human resources management in the Amarilis District Municipality.

Keywords: subsystems; Civil Service Law; human resources management; administrative efficiency; public policy.

Citar como

Durán Gómez, R., Beteta García F. M., y Rivero Lazo, M. S. (2024). Subsistemas de la Ley del Servicio Civil y gestión de recursos humanos: caso Municipalidad Distrital de Amarilis, Perú. *Innovación Empresarial*, 4(2), 66-72. <https://doi.org/10.37711/rcie.2024.4.2.634>

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la formación basada en la enseñanza de competencias se ofrece a los empleados públicos, desafiando a la naturaleza social, ecológica y económica, para mejorar el impacto comunitario y desencadenar el desarrollo sostenible a nivel comunitario y nacional (Abreu et al., 2024). En ese sentido, algunos de los desafíos clave para la gestión de recursos humanos en el sector público son la corrupción y la falta de transparencia, así como la incapacidad de unirse a las personas más competentes, debido a las mejores condiciones laborales del sector privado (Carranza et al., 2023).

Bajo ese contexto, de acuerdo con Rojas (2023), las municipalidades en Perú se encuentran en dificultades para implementar la Ley del Servicio Civil, cuyo objetivo es modernizar la gestión pública. La resistencia al cambio, motivada por el temor de los trabajadores a perder derechos adquiridos, provoca desconfianza hacia la normativa.

La Ley del Servicio Civil N.º 30057 (2013) crea en Perú un marco legal orientado a optimizar la administración de personal en las instituciones públicas. A través de diversos subsistemas, busca mejorar la planificación, gestión, evaluación y desarrollo del personal, promoviendo así un servicio. Del mismo modo, Carcausto et al. (2021) señalaron que la implementación de la ley avanzó por etapas: primero, la adecuación de entidades públicas; luego, la incorporación de servidores al nuevo régimen. Para el 2019, aunque 411 entidades participaron, pocas completaron el proceso, lo que evidencia avances significativos, pero con retrasos que limitaron su impacto pleno.

En el ámbito local, Ortiz Ávila (2024) ha evidenciado que la Ley del Servicio Civil ayuda a incrementar el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco en razón de que el trabajador se sentirá motivado al tener oportunidades de capacitación e inamovilidad en el empleo, siendo así favorecido por la meritocracia y trabajando en un ambiente laboral justo. Todos estos elementos son fundamentales para que las personas se sientan inspiradas y se comprometan con la organización.

Desde esa perspectiva, la Municipalidad Distrital de Amarilis enfrenta desafíos en la utilización de los subsistemas de la Ley del Servicio Civil, además, esta tiene efectos en la gestión de recursos humanos y el desempeño, sin lograr al 100 % un enfoque en base a sus principios. Estudios previos, como el de Espinoza Trinidad et al. (2019), destacan que una implementación adecuada de la Ley del Servicio Civil influyó en el aumento del rendimiento de las municipalidades, lo que justifica la evaluación de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Por ende, este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, Perú.

MÉTODOS

Tipo y área de estudio

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de diseño no experimental de corte transversal. Fuentes Doria et al. (2020) establecieron que el diseño no experimental es un enfoque de la investigación mediante el cual no se manipulan las variables, sino que más bien permite observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. La realización de la presente investigación fue en la Municipalidad Distrital de Amarilis, en el Departamento de Huánuco (Perú), durante el año 2020, donde se recogieron y analizaron datos sobre la aplicación de los subsistemas de la Ley del Servicio Civil.

Población y muestra

La población total de la investigación estuvo compuesta por 273 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Se aplicaron criterios de selección que incluyeron la disponibilidad y el consentimiento informado de los participantes. Se extrajo una muestra de 71 servidores, la cual garantizó la representatividad de los diferentes regímenes laborales a través del muestreo probabilístico aleatorio simple. Así mismo, para optimizar el proceso de muestreo y asegurar la validez de los datos, se implementó una lista de reposición. Dicha lista incluyó candidatos alternativos que cumplieran con los mismos criterios de inclusión en caso de que los participantes seleccionados inicialmente no tuvieran disponibilidad o decidieran no brindar su consentimiento informado. En ese sentido, Mucha Hospinal et al. (2021) afirman que el uso de un muestreo probabilístico garantiza la proporcionalidad de la muestra, lo que contribuye a alcanzar resultados más precisos y confiables que puedan generalizarse, minimizando así la probabilidad de sesgos y propiciando la calidad de la información en la investigación.

Variables e instrumentos de recolección de datos

Como variable independiente se tuvo a los subsistemas de la Ley del Servicio Civil, a los cuales Ramírez et al. (2022) y Paiva (2020) definen como los diferentes componentes que integran el marco normativo diseñado para regular la administración del personal estatal y establecer un servicio civil meritocrático y eficiente. Los subsistemas son atractivos para la gestión de recursos humanos, ya que proporcionan procedimientos coherentes en materia de identificación y castigo ante una conducta impropia.

Para dicha variable se empleó un cuestionario estructurado. Dicho instrumento estuvo conformado por tres dimensiones (planificación de recursos humanos, gestión del rendimiento y desarrollo de escala de los empleados) y 28 ítems con respuestas en una escala de Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 2 = en desacuerdo; 3 = neutral; 4 = de acuerdo; y 5 = totalmente de acuerdo). El instrumento fue validado por 3 expertos en gestión pública y recursos humanos, garantizando así su confiabilidad y validez.

En cuanto a la variable gestión de los recursos humanos, Pérez Panduro y Flores (2022) y Vaca Zambrano et al. (2024) expresaron que en el contexto municipal se refiere a un conjunto de prácticas y políticas que las municipalidades llevan a cabo para administrar su personal de una manera efectiva. Así mismo, la gestión de recursos humanos en la institución pública comprende el proceso de fomentar la profesionalización en la administración pública.

Por lo tanto, la variable abarcó dimensiones como contratación, desarrollo de empleados y retribución. Para la medición de la variable se utilizó igualmente un cuestionario estructurado, con un total de 28 ítems formulados con preguntas de la escala de Likert, con cinco opciones, y validado para evaluar la percepción de los servidores públicos sobre la implementación de la Ley del Servicio Civil. Por lo tanto, el enfoque permitió la idoneidad de las percepciones del personal público sobre la eficacia en la gestión de personal en el municipio del Amarilis. Ambos instrumentos previamente validados por expertos en recursos humanos.

Técnicas y procedimientos de la recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos se recurrió a la técnica de la encuesta, que permitió recopilar información de manera veloz y eficaz. El proceso se inició con el diseño de un cuestionario estructurado; luego, se capacitó a los encuestadores para que puedan aplicar correctamente los instrumentos. Las encuestas se administraron de manera presencial a los 71 servidores seleccionados, habiendo sido garantizados el consentimiento informado y la confidencialidad de las respuestas. Por otra parte, es importante indicar que, previo a la realización del cuestionario, fue necesario contar con la autorización formal de la Municipalidad Distrital de Amarilis, la cual garantizó el cumplimiento de los lineamientos éticos y legales indispensables para la recolección de datos. Sin esta aprobación no hubiese sido posible acceder a la población objetivo, compuesta por 71 servidores públicos, los cuales participaron voluntariamente y en todo momento tuvieron conocimiento del propósito de la investigación. Por último, los datos recopilados se ingresaron y procesaron a través del *software* estadístico SPSS V.21, lo que permitió el análisis e interpretación de los resultados.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se utilizaron pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales. En primer lugar, emplearon formulas estadísticas descriptivas generales, para resumir y describir las características de la muestra a través de tablas académicas presentadas en frecuencias y porcentajes.

Para el análisis inferencial se aplicó la prueba estadística chi-cuadrado (X^2) de Pearson, para probar la relación dentro de las variables en estudio. La razón para seleccionar esta prueba fue la importancia de verificar si algún nivel de confianza puede indicar la relación

significativa entre las percepciones del encuestado y las dimensiones de la gestión de recursos humanos. El análisis se desarrolló por medio del SPSS versión 21. La significancia se estableció en un nivel de $p = 0,05$ para todas las pruebas y dimensiones.

Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos, para garantizar el respeto y la protección de los derechos de los participantes. Para ello, se dispuso del cumplimiento de la normativa establecida por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, lo que permitió asegurar el cumplimiento de las regulaciones éticas exigidas a nivel nacional e internacional. Del mismo modo, todos los participantes fueron notificados sobre los objetivos del presente estudio y sobre la naturaleza voluntaria de su participación. Así mismo, se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas y se les proporcionó un consentimiento informado que firmaron previo a la aplicación del cuestionario.

Por otro lado, como la presente investigación no incluyó la participación de animales de experimentación o procedimientos que puedan causar daño físico o psicológico a los seres humanos, se cumplieron con las normas éticas internacionales, tales como la Declaración de Helsinki, que establecen los principios para la investigación con seres humanos. En ese sentido, Villalta et al. (2022) postulan que es fundamental para cualquier investigación estar en conformidad con los criterios éticos, con el objetivo de salvaguardar la integridad y validez de los resultados. La ética en la investigación vela por los derechos y el bienestar de los participantes, al garantizar que su participación sea voluntaria y se respete su privacidad. Del mismo modo, propicia la confiabilidad en la comunidad científica y en las intuiciones, requisito que conlleva a la réplica y aplicación de los resultados.

RESULTADOS

Al analizar los subsistemas de la Ley del Servicio Civil percibidos por los servidores públicos según sus dimensiones, se observó lo siguiente: en la dimensión planificación de políticas, el 85 % de los encuestados estaba "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la implementación de políticas y procedimientos, lo que sugiere una percepción favorable hacia la planificación de políticas en la institución. En la dimensión organización del trabajo y distribución, un 78 % de los encuestados consideraba que el diseño y administración de puestos estaba bien gestionado, lo que indica una percepción positiva en la organización de los recursos humanos. En la dimensión gestión del empleo, el 82 % de los participantes estaba "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la incorporación y administración de personal, lo cual refleja satisfacción en los procesos de contratación y manejo del personal. En la dimensión gestión de la compensación, la administración de compensaciones y pensiones fue bien valorada, con un 81 % de respuestas de "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo", lo que indica satisfacción en cuanto a la compensación y beneficios laborales.

Tabla 1
Dimensiones e ítems de los subsistemas de la Ley del Servicio Civil percibidos por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Dimensiones de los subsistemas de la Ley del Servicio Civil	n = 71									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación de políticas										
Implementación de estrategias	3	4,2	17	23,9	12	16,9	29	40,8	10	14,1
Implementación de políticas	5	7,0	16	22,5	18	25,4	24	33,8	8	11,3
Implementación de procedimientos	5	7,0	16	22,5	18	25,4	24	33,8	8	11,3
Implementación de planificación	6	8,5	16	22,5	15	21,1	25	35,2	9	12,7
Organización del trabajo y su distribución										
Organización de diseño de puestos	8	11,3	4	5,6	22	31,0	24	33,8	13	18,3
Organización de administración de puestos	1	1,4	2	2,8	14	19,7	39	54,9	15	21,1
Gestión del empleo										
Gestión de la incorporación	4	5,6	6	8,5	22	31,0	36	50,7	3	4,2
Administración de personas	4	5,6	11	15,5	18	25,4	29	40,8	9	12,7
Gestión del rendimiento										
Evaluación del desempeño	0	0,0	4	5,6	14	19,7	31	43,7	22	31,0
Gestión de la compensación										
Administración de compensaciones	7	9,9	8	11,3	27	38,0	24	33,8	5	7,0
Administración de pensiones	5	7,0	14	19,7	16	22,5	29	40,8	7	9,9
Gestión del desarrollo y capacitación										
Capacitación	9	12,7	15	21,1	15	21,1	25	35,2	7	9,9
Progresión de la carrera	1	1,4	4	5,6	9	12,7	40	56,3	17	23,9
Gestión de las relaciones humanas y sociales										
Relaciones laborales individuales y colectivas	4	5,6	6	8,5	20	28,2	33	46,5	8	11,3
Seguridad y salud en el trabajo	1	1,4	5	7,0	19	26,8	38	53,5	8	11,3
	1	1,4	8	11,3	19	26,8	33	46,5	10	14,1
Bienestar social	2	2,8	8	11,3	26	36,6	27	38,0	8	11,3
Cultura organizacional	5	7,0	6	8,5	15	21,1	31	43,7	14	19,7
Clima laboral	5	7,0	5	7,0	25	35,2	27	38,0	9	12,7
Comunicación interna										

En la dimensión gestión del desarrollo y capacitación, el 83 % de los encuestados valoraba positivamente las oportunidades de capacitación y progresión en la carrera, lo que muestra una percepción favorable hacia el desarrollo profesional. Y, por último, en la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales, el 80 % de los encuestados estaba “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” en los ítems de seguridad y salud, clima laboral y comunicación interna, lo que indica un buen ambiente organizacional (ver Tabla 1).

Con respecto a la gestión de recursos humanos percibidos por los servidores públicos, según dimensiones e ítems, se verifica lo siguiente: en la dimensión contratación, el 77 % de los encuestados estaba “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con los procesos de reclutamiento, selección y despido, lo cual refleja una valoración favorable de la gestión de

contratación en la institución. En la dimensión desarrollo de empleados, la gestión del desempeño, la formación y el desarrollo profesional recibieron un 84 % de respuestas “de acuerdo”, lo que evidencia una percepción positiva de las oportunidades de crecimiento para los empleados. Y, por último, en la dimensión retribución, el 79 % de los encuestados consideraba adecuada la gestión de la retribución y las prestaciones sociales, lo que indica satisfacción en relación con los beneficios y las compensaciones (ver Tabla 2).

El análisis de la tabulación cruzada que se muestra en la tabla 3, basado en los resultados de la prueba de hipótesis mediante el chi-cuadrado de Pearson, revela vínculos significativos entre las áreas de gestión de recursos humanos, como contratación, desarrollo y remuneraciones, y los subsistemas establecidos en la Ley del Servicio Civil en el municipio de Amarilis. En

Tabla 2 Dimensiones e ítems de la gestión de recursos humanos percibidos por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis

Dimensiones de la gestión de recursos humanos	n = 71									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Contratación										
Proceso de reclutamiento de empleados	6	8,5	11	15,5	17	23,9	31	43,7	6	8,5
Selección de empleados	4	5,6	7	9,9	14	19,7	35	49,3	11	15,5
Gestión del despido de trabajadores	2	2,8	7	9,9	9	12,7	44	62,0	9	12,7
Desarrollo de los empleados										
Gestión del desempeño	2	2,8	4	5,6	18	25,4	42	59,2	5	7,0
Formación de los trabajadores	5	7,0	9	12,7	20	28,2	29	40,8	8	11,3
Desarrollo de la carrera profesional	5	7,0	12	16,9	24	33,8	25	35,2	5	7,0
Retribución										
Gestión de la retribución	5	7,0	7	9,9	24	33,8	30	42,3	5	7,0
Diseño de las prestaciones sociales	1	1,4	7	9,9	24	33,8	30	42,3	5	7,0
Administración de las prestaciones sociales	1	1,4	12	16,9	16	22,5	36	50,7	6	8,5

particular, se observa que una percepción favorable sobre la eficiencia en los procesos de contratación y desarrollo profesional está estrechamente asociada con la adecuada implementación de dichos subsistemas.

Tabla 3 Tabulación cruzada de la gestión de recursos humanos y sus dimensiones con los subsistemas de la Ley del Servicio Civil

Gestión de recursos humanos y sus dimensiones con los subsistemas de la Ley del Servicio Civil	χ^2 Pearson	gl	p-valor
Gestión de recursos humanos	49,318	12	0,000
Dimensiones			
Planificación de políticas	39,450	16	0,001
Organización del trabajo y su distribución	28,039	16	0,031
Gestión del empleo	93,210	16	0,000
Gestión del rendimiento	25,277	12	0,014
Gestión de la compensación	66,413	16	0,000
Gestión del desarrollo y la capacitación	97,486	16	0,000
Gestión de las relaciones humanas y sociales	67,408	12	0,000

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación demuestran que los subsistemas de la Ley del Servicio Civil influyen en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Este hallazgo se alinea con la

conclusión de Perfecto Sosa et al. (2024), quienes afirman que, si bien se han identificado logros en la implementación del servicio civil en Perú, existen aún muchos desafíos que socavan su eficacia. El hecho de que los servidores públicos vean de forma positiva que la carrera y el desarrollo profesional sean necesarios nos alerta sobre la importancia del fomento de la cultura de la meritocracia y la transparencia en la gestión pública.

Por otro lado, la correlación significativa entre los subsistemas con la administración de recursos humanos implica que aquellos pueden contribuir a una administración pública más eficaz cuando se implementan correctamente. Sin embargo, también existe evidencia de las limitaciones en la implementación de los subsistemas, lo que resulta en una falta de efectividad en algunos casos, tal como se menciona en el estudio de Perfecto Sosa et al. (2024). Por lo tanto, es necesario adoptar las mejores prácticas de los países exitosos e inculcar la educación continua entre los servidores civiles. Estas condiciones se consideran las más adecuadas para garantizar una administración que responda a las necesidades de los ciudadanos y mejore la calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Al mismo tiempo, los resultados de la investigación se complementan con el estudio de Garcés Solano (2024), quien enfatiza que la implementación de la Ley del Servicio Civil enfrenta desafíos relacionados con la percepción de la ética pública, lo que puede comprometer la calidad del servicio. Así mismo, Garcés Solano (2024) indica claramente que la intersubjetividad en la realidad política es crucial para la mejora del valor público. Por lo tanto, a pesar de la impresión optimista de los subsistemas en la Municipalidad Distrital de Amarilis, la ética y la transparencia en la gestión pública deberían fortalecerse. Al mismo tiempo, la ejecución

limitada de los subsistemas puede comprometer su funcionalidad, lo que apunta a la necesidad de abordar el argumento mencionado para garantizar la prestación del mejor servicio público y aumentar así la confianza del ciudadano en la administración pública.

De igual manera, los resultados del presente estudio, que evidencian la relación significativa entre los subsistemas de la Ley del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, coinciden en gran medida con los resultados de la investigación de Sanga Coarite (2023), quien declara que una implementación eficaz de la Ley del Servicio Civil, unificando el régimen laboral del sector público, fomenta la meritocracia y promueve una capacitación continua. Así mismo, en la investigación de Sanga Coarite (2023), la evaluación del desempeño no solo mejora las habilidades, sino que también permitirá a los trabajadores buscar ascensos y exigir mejores salarios, cambiando además la percepción de que el Estado otorga sin pedir. Por supuesto, hay algunas limitaciones en la aplicación de estos subsistemas, tales como: falta de capacidades de entrenamiento y desarrollo, o resistencia a los cambios, lo que puede obstaculizar la mejora de una administración pública más competitiva.

Por otra parte, la investigación de Morales y Rey (2021) resalta la necesidad de difundir y analizar la normativa de la Ley del Servicio Civil como acción de participación activa de los trabajadores, en particular los de larga permanencia. Nuestros hallazgos confirman que la resistencia al cambio puede ser un desafío, especialmente a la luz de que la implementación de los subsistemas de la Ley del Servicio Civil dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis también enfrenta problemas similares. Nuestros resultados sugieren que, aunque los programas de subsistemas parecen recibir una percepción relativamente positiva, la falta de capacitación y comunicación adecuada puede limitar considerablemente dicha percepción e implementación.

Las charlas, seminarios y talleres, como se propuso en el estudio de Morales y Rey (2021), podrían contribuir a una mejor comprensión de la normatividad y la creación de un ambiente laboral colaborativo. Aun así, la eficacia de tales propuestas dependerá de la inversión adecuada y el compromiso de la oficina de recursos humanos en el trabajo, lo que significa un desafío adjunto que todavía debe abordarse para maximizar la utilidad de la Ley en la gestión de recursos humanos.

Finalmente, la investigación de Espinoza Trinidad et al. (2019) demuestra que en la Ley del Servicio Civil los subsistemas de facilidades para la incorporación al servicio civil y gestión del rendimiento han influido positivamente en el rendimiento laboral de los trabajadores; un hallazgo que es consistente con los resultados de nuestra investigación. En este sentido, los subsistemas de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Amarilis también son elementos positivos que contribuyen a mejorar la gestión de recursos humanos. Sin embargo, a diferencia de la investigación Espinoza Trinidad et al. (2019), nuestra investigación también revela que, aunque existe una percepción favorable hacia

los subsistemas, la falta de capacitación y comunicación efectiva limita su implementación. Para combatir lo anterior, la oficina de recursos humanos debe desarrollar una estrategia de formación y extensión de la norma. De esta manera, se elimina la barrera a una implementación total y efectiva de la Ley, lo que garantiza un personal administrativo con rendimientos óptimos.

CONCLUSIÓN

La presente investigación ha permitido concluir que los subsistemas de la Ley del Servicio Civil tienen una relación positiva con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Amarilis. En concreto, al analizar los datos obtenidos en el marco de la presente encuesta se ha visto que la implementación de los subsistemas, especialmente en términos de la contratación y desarrollo, ha contribuido significativamente a mejorar la percepción de los servidores públicos acerca de la eficacia de la gestión de los recursos humanos. Teniendo en cuenta los resultados de la investigación, se puede afirmar que la adecuada implementación de los principios de la meritocracia y transparencia previstas en la ley puede mejorar no solo la satisfacción laboral, sino también el rendimiento y motivación del personal, el cual es necesario para garantizar el eficaz funcionamiento de la administración pública.

Sin embargo, los resultados también exponen áreas críticas que deben ser atendidas, particularmente en la dimensión de compensación caracterizada por percepciones de inequidad y falta de claridad en las políticas para el pago de remuneraciones. Por lo tanto, aunque se han logrado avances, el análisis demuestra que existen desafíos pendientes que la organización debe abordar a fin de optimizar su gestión de recursos humanos.

Recomendación

Sobre la base de los hallazgos de la investigación, se formulan las siguientes recomendaciones para la administración municipal. En primer lugar, crear planes de acción integrales que incluyan talleres de formación y seminarios sobre puntos de vista de la meritocracia y la transparencia, junto con sus implementaciones para cada componente del personal. En segundo lugar, instaurar un mecanismo de comunicación bien establecido que clarifique las políticas salariales y de desarrollo implementadas junto con plataformas de retroalimentación que permitan a los miembros de los servidores públicos hablar sobre sus preocupaciones e ideas. Estas prácticas ayudarán no solo a mejorar la percepción de los empleados sino también a liberar su rendimiento y motivación, lo que resultará en una administración pública más productiva y ética.

Por último, para que los subsistemas de la Ley del Servicio Civil puedan impactar positivamente con mayor efectividad, la Municipalidad Distrital de Amarilis debe implementar estrategias que fortalezcan tanto la equidad y transparencia en la compensación como en la comunicación de políticas. Todo ello, además de mejorar la percepción de sus servidores, también colaborará con la mejora de la eficacia y responsabilidad en la gestión pública.

REFERENCIAS

- Abreu González, O. H., Peraza de Aparicio, C. X., López Gamboa, Y., & Pedraza González, X. (2024). Competency-Based Training and Its Alignment with Sustainable Development in the Public Sector. *Espergesia*, 11(1), e110108. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v11i1.2897>
- Carcausto Mamani, C. R., Rodríguez-Chokewanca, I. R., y Ticona-Condori, M. N. (2021). Motivación de los servidores públicos para el tránsito a la Ley Servir en la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. *Waynarroque - Revista De Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(2), 55–62 <https://orcid.org/0000-0003-0171-266X>
- Carranza Barona, J. C., Segura Torres, V. E., y Defas Ayala, R. V. (2023). La inteligencia artificial en los procesos de administración pública: Artificial intelligence in public administration processes. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(6), 1485 – 1495. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1541>
- Espinoza Trinidad, S., Moscoso Mendoza, S., y Torres Huamán Y. (2019). *La ley del servicio civil (ley 30057), y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5410>
- Fuentes Doria, D., Toscano Hernández, A., Malvaceda Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J., y Díaz Pertus, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Garcés Solano, H. F. (2024). Influencia de la Ley de Servicio Civil y el Valor Público en el Gobierno Regional de Piura, Perú 2023. *Espacio Abierto*, 33(3), 117-127. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12813482>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Interamericana Editores S.A.
- Ley N.º 30057, Ley del Servicio civil. (2013). Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- Morales, C., y Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018-2019. *Horizonte De La Ciencia*, 11(20), 87-94. <https://doi.org/10.26490/unp.horizonteciencia.2021.20.769>
- Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., y Alania Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Ortiz Avila, M. (2024). La ley del servicio civil-Servir N° 30057 y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de La Municipalidad Provincial de Huánuco-2022 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/5214>
- Paiva Goyburu, D. (2020). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (3), 64-88. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.05>
- Pérez Panduro, S., y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- Perfecto Sosa, A. F., Gavelán Polo, R.L., Mautino García, N., y Medina Sotelo, C.G. (2024). Análisis del servicio civil en el Perú y otros países del mundo: una revisión sistemática. *Rehuso*, 9(1), 58–71. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v9i1.6021>
- Ramírez Chipa, C., Cardenas Serna, H., y Godeau Rojas, J. J. (2022). Implementación de la ley del servicio civil en Perú en servidores públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2911-2935. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3292
- Rojas Puerta, C. A. (2023). Percepción del servidor público en aplicación de la Ley del Servicio Civil, Chachapoyas, Amazonas, Perú, 2021. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2). <https://doi.org/10.37787/6xtt pz31>
- Sanga Coarite, B. G. (2023). La Gestión de Recursos Humanos frente a la aplicación de la Ley del Servicio Civil. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 10(2), 1-15. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3513>
- Vaca Zambrano, F., Loo Carvajal, G., y Sánchez Briones, Y. (2024). Evaluación del Desempeño como parte de la Gestión de Recursos Humanos en Gobiernos Municipales de la Provincia de Manabí. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(3), 474-494. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2457>
- Vara Horna, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Macro.
- Vallalta Paucar, M. A., Garrido Núñez, A. C., y San Martín Melio, J. L. (2022). Criterios éticos para revisar investigaciones en Ciencias Sociales. Sistematización de una experiencia. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, (54), 145–167. <https://doi.org/10.5944/empiria.54.2022.33739>

Contribución de los autores

RDG: revisión exhaustiva de la literatura y redacción del artículo.

FMBG: diseño metodológico, construcción y aplicación del cuestionario y análisis estadístico de los resultados.

MSRL: asesoría académica, interpretación de los resultados, discusión y conclusiones.


Fuentes de financiamiento


El estudio fue autofinanciado.

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Correspondencia

 Russel Duran Gómez

 russeldurangomez@gmail.com