



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL,
SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. EDITH YOVANA CALANI CHARA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL,
SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. EDITH YOVANA CALANI CHARA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ULISES AGUILAR PINTO


SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

:


Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL Y POLÍTICAS
GUBERNAMENTALES – P15



RESOLUCIÓN N° 820-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 26 de diciembre del 2024

VISTOS: El Oficio No 091-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 26 de diciembre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el Expediente N° CU – 019296 presentado por el (la) Bachiller: **CALANI CHARA EDITH YOVANA**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **CALANI CHARA EDITH YOVANA**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- Presidente : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
- 1er Miembro : Dr. ULISES AGUILAR PINTO
- 2do Miembro : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
- Asesor : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Lugar : Salón de Grados de la FCCF
- Fecha : LUNES, 30 de diciembre del 2024
- Hora : 10:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DRA. CERIPIA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 736 - 2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 05 de diciembre del 2024

Visto: el Oficio N° 082-2024 emitido por la dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad Ciencias Contables y Financieras sobre el Expediente N° 17967 presentado por el (la) Bachiller: **CALANI CHARA EDITH YOVANA**, quien solicitan revisión del informe final de la Investigación (borrador de tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional Contabilidad.

CONSIDERANDO

Que, el (la) Bachiller: **CALANI CHARA EDITH YOVANA**, quien solicita la revisión y aprobación del informe final de investigación (borrador de tesis) titulado: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**, que fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con Resolución N° 600-2024-DUI-FCCF-UANCV-J.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley N° Ley 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738; Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

En uso de las atribuciones contenidas a la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Titulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R la unidad de Investigación y del Director de la Escuela Profesional de Contabilidad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema: **LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**, presentado por el (la) Bachiller: **CALANI CHARA EDITH YOVANA**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos

ARTÍCULO SEGUNDO: Ratificar como ASESOR(a) a: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. BERTHA DEJAR PARRA
Bachara (e) de la Facultad de Ca.
Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 600 - 2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 29 de octubre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-14450 de fecha 07 de octubre del 2024, el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **CALANI CHARA EDITH YOVANA**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LEY DE SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **LEY DE SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024**, presentado por el (la) Bachiller. **CALANI CHARA EDITH YOVANA**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como ASESOR(a) al (a): **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	vsip.info Fuente de Internet	<1%

repositorio.unaj.edu.pe:8080

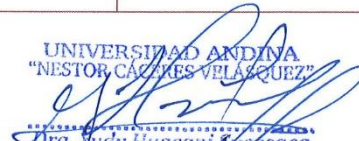


Metadatos Complementarios

LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	EDITH YOVANA CALANI CHARA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	78111006
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7674-3973
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364



Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización Industrial y Políticas Gubernamentales – P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel Municipalidad Distrital de San Miguel Coordenadas: Latitud: -15.4780788 Longitud: -70.1242725 URL Maps https://maps.app.goo.gl/iXKbCa8nrrnGQzgf87</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2024 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELAZQUEZ"

Dra. Judy Huacani Sacasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EDITH YOVANA CALANI CHARA, identificado con DNI

Nro. 78111006, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada:

LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 02 de Enero del 2025



Firma del Asesor
(obligatoria)



Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Por su amor inquebrantable, su sacrificio desinteresado y su apoyo constante durante este viaje, mi familia merece reconocimiento y me gustaría aprovechar este momento para transmitirles mi agradecimiento. He descubierto que su apoyo inquebrantable ha sido mi salvavidas en los momentos difíciles, y su celebración de mis logros ha sido la mayor fuente de aliento para mí.

Todos los que contribuyeron de alguna manera a la finalización exitosa de este proyecto merecen mi más sincero agradecimiento. Estoy muy agradecido a todos y cada uno de ustedes.

Edith Yovana



AGRADECIMIENTOS

Mi padre Jehová, que siempre está conmigo y me guarda, es a quien le dedico mis logros. Él es quien dirige mi camino.

Ustedes son los responsables de formar lo que soy ahora, y les debo muchos de mis triunfos, incluido este, a ustedes. Mis padres son quienes me han ayudado a convertirme en la persona que soy hoy, y me gustaría expresarles mi gratitud. Me han formado imponiéndome restricciones y al mismo tiempo dándome cierta libertad para hacer mis propios juicios, pero al final, ustedes han sido el poder que me ha permitido tener éxito en el logro de mis objetivos.

Edith Yovana



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Justificación	4
1.4 Objetivos.....	7
1.5 Hipótesis	8
1.6 Variables	8

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes.....	10
2.1.1 Antecedentes internacionales	10



2.1.2	Antecedentes nacionales	13
2.1.3	Antecedentes locales	17
2.2	Bases teóricas	21
2.3	Marco conceptual.....	39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1	Diseño de investigación	44
3.2	Ámbito de estudio	45
3.3	Población y Muestra	48
3.4	Recolección de datos.....	50
3.5	Análisis de datos.....	54

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados	56
4.2	Discusión	66
	CONCLUSIONES.....	70
	RECOMENDACIONES	73
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
	ANEXOS	82



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables de la investigación 9

Tabla 2. Desglose estadístico de la población de servidores públicos en el Municipio Distrital de San Miguel de San Román en el año 2024. 49

Tabla 3. La Ley del Servicio Civil es una variable con un rango de distribución. ... 51

Tabla 4. La variada gestión de recursos humanos exhibe una distribución diversa de valores..... 52

Tabla 5. Verificaciones profesionales 53

Tabla 6. El alfa de Cronbach es el estadístico que se utiliza para medir la confiabilidad de la variable Ley del Servicio Civil. 53

Tabla 7. El valor del alfa de Cronbach en relación a la variable de gestión de recursos humanos..... 54

Tabla 8. Las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Miguel son las encargadas de controlar los datos. 56

Tabla 9. Los funcionarios municipales de San Miguel, Filipinas, han acordado cumplir con la Ley de Servicio Civil, siendo el género un factor..... 58

Tabla 10. Variable 1: Toda persona que labora en la administración de la Municipalidad Provincial de San Miguel debe tener un buen conocimiento de la Ley de Servicio Civil. 59

Tabla 11. Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos 60

Tabla 12. Dimensión 2: Desarrollo de recursos humanos 61

Tabla 13. Dimensión 3: Remuneración y prestaciones 62

Tabla 14. Resumen de la variable 2: Gestión de recursos humanos..... 63

Tabla 15. Factores de la gestión de los recursos humanos y el vínculo entre la Ley del Servicio Civil y dichos factores 65



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación esquemática de la estructura organizativa de la Municipalidad Distrital de San Miguel.....	48
Figura 2. Los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel pueden realizar su trabajo con eficacia porque están familiarizados con la Ley del Servicio Civil.....	60
Figura 3. Dimensión 1: Planificación de recursos humanos	61
Figura 4. Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos	62
Figura 5. Dimensión 3 remuneración y prestaciones.....	63
Figura 6. Resumen de la variable 2: gestión de recursos humanos	64
Figura 7. Factores de la gestión de los recursos humanos y la legislación del servicio público: un diagrama de dispersión.....	66



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	83
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	84
Anexo 3. Validación del instrumento	88



RESUMEN

El presente estudio, que se llevó a cabo en el año 2024, tuvo como objetivo conocer en qué medida la Ley del Servicio Civil incide en la gestión de los recursos humanos de los funcionarios públicos encargados de prestar servicios en la Municipalidad Distrital de San Miguel de San Román, ubicada en la Región Puno. En este estudio, en lugar de concentrarse en elementos experimentales, se utilizó un enfoque descriptivo correlacional y una técnica de diseño transversal. Para el objetivo de esta investigación, se utilizó un enfoque de encuesta y como instrumento de investigación los investigadores utilizaron un cuestionario que tenía 10 preguntas por cada variable. Se contó con cuarenta y ocho trabajadores públicos de la comunidad y se utilizó una muestra censal compuesta por cuarenta y ocho administradores para probar la hipótesis que se estaba probando. Se identificó una fuerte correlación positiva entre los factores examinados en el estudio. El nivel de significancia se encontró en 0.000, que es inferior al umbral de significancia de 0.05. Además, se descubrió que el coeficiente de correlación era 0.715 cuando se utilizó. El sesenta por ciento de los funcionarios públicos tiene un nivel moderado de comprensión sobre la ley que pertenece al Servicio Civil, el diecisiete por ciento afirma tener un nivel avanzado de conocimiento y el veintitrés por ciento admite tener un nivel bajo de conocimiento sobre la legislación. Un total de sesenta y tres por ciento de los trabajadores públicos que están empleados por la Municipalidad Distrital de San Miguel han expresado su satisfacción con el estado actual de las cosas en términos de la eficiencia de la administración de los recursos humanos.

Palabras clave: Desarrollo, funcionarios públicos, gestión de recursos humanos, Ley del Servicio Civil, planificación, remuneración, prestaciones.



ABSTRACT

The present study, which was carried out in 2024, aimed to find out to what extent the Civil Service Law affects the management of human resources of public officials in charge of providing services in the District Municipality of San Miguel de San Román, located in the Puno Region. In this study, instead of focusing on experimental elements, a descriptive correlational approach and a cross-sectional design technique were used. For the purpose of this research, a survey approach was used and as a research instrument the researchers used a questionnaire that had 10 questions for each variable. Forty-eight public workers from the community were recruited and a census sample consisting of forty-eight administrators was used to test the hypothesis being tested. A strong positive correlation was identified between the factors examined in the study. The significance level was found to be 0.000, which is lower than the significance threshold of 0.05. In addition, the correlation coefficient was found to be 0.715 when used. Sixty percent of civil servants have a moderate level of understanding of the law pertaining to the Civil Service, seventeen percent claim to have an advanced level of knowledge and twenty-three percent admit to having a low level of knowledge of the legislation. A total of sixty-three percent of public workers who are employed by the District Municipality of San Miguel have expressed their satisfaction with the current state of affairs in terms of the efficiency of human resources management.

Keywords: Development, public officials, human resources management, Civil Service Law, planning, remuneration, benefits.



INTRODUCCIÓN

La Ley del Servicio Civil y la gestión de los recursos humanos son dos temas que se analizan en conjunto en este artículo. En América Latina, donde el servicio civil se ha resistido al cambio durante un tiempo significativo, Chaudhry et al. (2018) creen que los hallazgos de esta investigación brindan información sobre el cambiante clima de reformas en la región. Según Passos y Paranaguá (2016), la mayoría del personal gubernamental se renueva cada vez que se establece una nueva administración en cualquiera de los muchos niveles. El reemplazo de la mayoría del personal gubernamental es la característica definitoria de esta reforma. Matas y Salvador (2005) afirman que existen varias ventajas asociadas con la profesionalización efectiva del personal gubernamental. Una mejora en el grado de profesionalismo entre los funcionarios federales fue un resultado directo de la creación del Servicio Federal, que fue un vínculo entre los dos eventos.

En el año 2013, el Perú inició el proceso de creación e implementación de un sistema estandarizado con la intención de mejorar la eficiencia y eficacia de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones (Servir, 2021). Esto con el objetivo de impulsar la eficiencia y eficacia administrativa. Este objetivo se logró con gran éxito como consecuencia directa de la aprobación de la Ley de Servicio Civil N° 30057. En consecuencia, como resultado directo de esto, la estrategia fue recibida con el apoyo de todos los actores interesados. Como punto adicional de interés, el Programa de Cohesión Social (2019) ha reportado que la gran mayoría de las empresas que cotizan en bolsa no tienen la intención de cumplir con la Ley de Servicio Civil en cuanto a la gestión de sus recursos humanos.



Además, esto influye en la estabilidad del empleo, lo que a su vez repercute en los objetivos de la organización. De acuerdo con Vásquez (2018), una proporción importante de los regímenes laborales desconocen las disposiciones legales incluidas en la Ley de Servicio Civil. Esta ley fomenta simultáneamente la meritocracia y la igualdad de oportunidades sin discriminación. Vásquez (2018) logra llamar la atención sobre este aspecto particular de la situación. En este sentido, nos encontramos en una situación realmente precaria.

A pesar de que la gestión de personas de calidad es de suma importancia para una gobernanza eficiente, la Municipalidad Distrital de San Miguel está teniendo dificultades para aprobar la Ley de Servicio Civil. Cuando se trata de la prestación de servicios públicos, la meritocracia y la imparcialidad son vistas como las formas que se supone deben utilizarse de manera más apropiada. Cuando se trata de la transición a este nuevo sistema, un número significativo de las autoridades y los servidores públicos no poseen el conocimiento necesario. Además, ven la Ley como un peligro más que una oportunidad para mejorar su desempeño profesional e institucional. Esto es cierto para su desempeño profesional e institucional.

Aún es necesario que lea un capítulo más. Este capítulo explora el contexto histórico de la investigación, además de proporcionar una descripción general del marco conceptual y los fundamentos teóricos del estudio.

En lo que respecta al proceso de diseño de una estrategia, los pasos que se incluyen se analizan en el Capítulo 3. Hay varios componentes que se incluyen en el enfoque, entre ellos el diseño de la investigación, la duración del estudio, la demografía, la muestra, la recopilación de datos y el análisis. En el Capítulo



IV se presenta un análisis comparativo de los objetivos que se establecieron originalmente, junto con una revisión de los datos que se recopilieron durante el transcurso del estudio. Junto con la referencia bibliográfica y los anexos que son pertinentes al tema en cuestión, se crean en la conclusión los resultados y recomendaciones que son pertinentes al tema en cuestión.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción del problema

Como consecuencia de los cambios en las situaciones socioeconómicas y las normas culturales, la cuestión del servicio civil se ha convertido en algo complejo y multifacético. Debido a que los empleados públicos trabajan dentro del sistema jurídico, que abarca las esferas política, económica y financiera, se considera que es un componente del derecho administrativo en Europa. Por lo tanto, para abordar esta cuestión, el servicio civil hace uso de profesionales (Matas y Salvador, 2005). En este estilo de gobierno, a los funcionarios públicos se les permite cambiar de puesto cada vez que se crea una nueva administración en un nivel diferente. A pesar de la existencia de leyes, no hay una estructura de carrera administrativa, e incluso cuando existen reglas, no siempre se obedecen. Las personas son contratadas en función de sus conexiones políticas, sin pruebas ni concursos previos (Mendieta, 2017). Algunos países latinoamericanos pusieron en marcha el Servicio Civil. Numerosos estudios indican que la profesionalización de los funcionarios públicos ha producido varios



resultados beneficiosos, como un mayor desarrollo económico, una reducción de la pobreza y la corrupción, una mayor confianza pública en el gobierno, una mejor prestación de servicios y una implementación más efectiva del presupuesto de inversión. Passos y Paranaguá (2016) afirman que este no es el caso en los países latinoamericanos.

Es indiscutible que cuando se trata de la administración pública, las ciudades se enfrentan a un control y una regulación inadecuados. La técnica de gestión que utilizan los administradores públicos en el servicio civil peruano, por otro lado, favorece la continuidad de este escenario tan particular. Dadas las circunstancias, esta situación es inherentemente ventajosa. En materia de comparación, una de las variables más importantes a tomar en consideración es el grado de efectividad de los gestores públicos que han recibido apoyo de SERVIR en el logro de sus objetivos. A lo largo de 2013, los gerentes públicos tuvieron un nivel promedio de cumplimiento de metas que fue del 94%. Esto indica que el 94 por ciento de ellos logró superar el 75 por ciento de sus objetivos institucionales únicos. El 100 por ciento de cumplimiento de objetivos fue el promedio de los directivos públicos en 2014, lo que indica que el 97 por ciento de ellos había logrado más del 75 por ciento de sus respectivos objetivos académicos. En 2015, el 95 por ciento de los directivos públicos cumplió con éxito más del 80 por ciento de sus metas institucionales, obteniendo una tasa de éxito promedio del 100 por ciento en el cumplimiento de metas. Para ponerlo en perspectiva, esto indica que los funcionarios públicos demostraron progresivamente sus capacidades al adherirse a los estándares establecidos por su SERVIR para cumplir con sus objetivos institucionales (Corrales, 2017).



La evaluación toma en consideración no solo la experiencia de las personas involucradas, sino también sus actitudes a lo largo del proceso. El hecho de que las dos variables sean directamente proporcionales entre sí se puede demostrar por la presencia de una correlación positiva entre ellas. La correlación positiva es la razón de este resultado. Un ejemplo de esto se puede ver en el hecho de que la correlación apunta a una asociación positiva. En el caso de los funcionarios públicos, por ejemplo, la cantidad de información que recopilan está directamente relacionada con el número de personas que tienen una impresión favorable de la Ley de Servicio Civil, como lo afirman Pacco y Sisa (2018). Esto se debe a que la mayoría de las personas tienen una opinión favorable del sistema legal. A continuación, se proporciona un ejemplo de prueba para respaldar la afirmación que han hecho. Cuando se trata de los sistemas de gestión laboral a los que tienen acceso los empleados públicos que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, existe una gran variedad de alternativas disponibles para elegir. Estas posibilidades incluyen una amplia gama de opciones diferentes. Como consecuencia de las disparidades en los regímenes laborales que se presentan en los contratos administrativos, existen variaciones en las funciones que se delegan a los miembros del personal administrativo. Además, Vera (2019) afirma que estas personas tienen una variedad diversa de opiniones sobre la forma en que se está implementando la Ley Servir.

Los funcionarios públicos que trabajan para la Municipalidad Distrital de San Miguel podrían no estar al tanto de la Ley de Servicio Civil que les aplica y, en consecuencia, podrían no poseer las habilidades esenciales para controlar los recursos humanos. Esta es una posibilidad. Las decisiones que tome el jefe



de la oficina o el gerente municipal se verán influenciadas por ello. Por otro lado, los clientes suelen desconocer las perspectivas que pueden tener las autoridades públicas sobre la prestación de los servicios; por ello, ofrecemos las siguientes consultas:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la influencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno - 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué nivel de conocimiento tienen los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno – 2024 con la Ley del Servicio Civil?
- b) ¿Cuál es el nivel de gestión de los recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno - 2024?

1.3 Justificación

Esta investigación tuvo como objetivo examinar el impacto de la Ley del Servicio Civil y la gestión de los recursos humanos en los servidores públicos empleados por la Municipalidad Provincial de San Román en el área de Puno en el año 2020. Debido a esto, es imperativo poseer un conocimiento integral de la Ley del Servicio Civil para mejorar la gestión de los recursos públicos y la administración pública mediante procesos efectivos de planificación, desarrollo



y pago y beneficios. Los vínculos de los recursos humanos, con las siguientes cualidades como base, son los últimos pero no menos importantes factores.

1.3.1 Teórica

En relación con la gestión de recursos humanos, esta investigación es importante porque ofrece datos y perspectivas que tendrán un valor teórico. Además de mejorar la filosofía de selección de personal, también funciona como catalizador para la investigación sobre el potencial humano, facilita la implementación de la Ley de Servicio Civil y establece una base para todos estos conceptos. Una mejora en el carácter del servicio prestado por las organizaciones del sector privado resultaría de una evaluación de la eficiencia, eficacia, efectividad y calidad de los empleados públicos.

1.3.2 Práctica

La presente investigación tiene como objetivo evaluar el grado de cumplimiento de la normativa que regula el Servicio Civil por parte de la Municipalidad Distrital de San Miguel, ubicada en San Román, Región Puno. Al analizar las características de la legislación, es imperativo considerar las características que se han revelado anteriormente. El reconocimiento de oportunidades de desarrollo en la gestión de los recursos humanos y la implementación de estas oportunidades se facilitan mediante estos principios fundamentales. La comparación y el empleo de los hallazgos en una amplia gama de organizaciones o espacios públicos será factible siempre que se consideren los hallazgos y sus repercusiones. Esto simplificará el proceso de obtención de acuerdos y la formación de juicios sobre la calidad de la gestión.



1.3.3 Metodológica

Con el fin de obtener un conocimiento más completo de la Ley del Servicio Civil y la gestión de los recursos humanos, se realizó esta investigación con la ayuda de datos obtenidos de las entidades públicas de la Municipalidad Distrital de San Miguel, que se encuentra en la Región San Román – Puno. Se implementó un enfoque orientado a resultados para mejorar la calidad del servicio público y se implementó un instrumento de evaluación durante la implementación de la Ley del Servicio Civil. La disponibilidad de esta tecnología para otras organizaciones públicas es otro indicio de que, en última instancia, se puede lograr. También establecerá métodos para la toma de decisiones, lo cual es otra implicación.

1.3.4 Social

La investigación se realiza en el dominio público y evalúa la eficacia de las autoridades públicas. Los datos son la información necesaria para que los custodios de los registros y los gerentes generales tomen decisiones cruciales.

1.3.5 Legal

Esto es de suma importancia, pues el objetivo de esta investigación es garantizar que la Ley del Servicio Civil se implemente de manera efectiva en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno – 2024. Este acuerdo garantiza a la comuna municipal, la cual será priorizada en el aparato administrativo de los recursos humanos. De esta manera, los trabajadores tendrán acceso a un trabajo público que corresponda con el perfil y las cualidades necesarias a través de la implementación de la meritocracia, ya que



el compromiso político de las autoridades responsables de mantener este estándar es esencial.

Un componente esencial de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en la Función Pública es la Ley N° 30057. El objetivo principal del gobierno en 2021 es establecer un sistema de carrera pública cohesionado y orientado a mejorar la gestión de los recursos humanos, el bienestar de los empleados y el compromiso de la administración pública con los ciudadanos. El objetivo de la política se analizará con mayor detalle a continuación. Especialmente en las administraciones regionales y locales, la incorporación de esta temática en el marco institucional de la administración pública es de suma importancia.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

En la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno – 2024, el objetivo de esta investigación es determinar la influencia que tiene la Ley del Servicio Civil en la administración de los recursos humanos en lo que respecta a los servidores públicos.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Analizar el conocimiento de la Ley del Servicio Civil de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno - 2024.
- b) Reconocer el nivel de gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno – 2024.



1.5 Hipótesis

1.5.1 *Hipótesis general*

La Ley del Servicio Civil incide en la administración de los recursos humanos de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno – 2024. Esto debido a que la ley fue aprobada en el año 2024.

1.5.2 *Hipótesis específicas*

- a) Los funcionarios públicos poseen un conocimiento consistente de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno – 2024.
- b) Las autoridades públicas de la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno, presentan un nivel deficiente de gestión de recursos humanos en el año 2024.

1.6 Variables

1.6.1 **Variable independiente:** Ley del servicio civil

1.6.2 **Variable dependiente:** Gestión de recursos humanos

1.6.3 **Operacionalización de variable**

Tabla 1

Operacionalización de variables de la investigación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
VI Ley del Servicio Civil	Se prevé que la Ley de la Función Pública incluya un conjunto de nuevas normas para una función pública meritocrática. Además, se prevé que la ley regule las conexiones que se establecen actualmente entre la función pública y sus empleados. El objetivo de esta legislación es garantizar que la administración sea lo más eficaz y eficiente posible.	Para administrar la medición de la variable se utilizará un cuestionario desarrollado por Pacco y Sisa (2018).	Conocimiento de la Ley del Servicio Civil	Panorama general de la Ley de Servicio Civil	Bajo
				Procedimiento de tránsito	[10 - 13>
				El camino de tránsito	Media
				Para la entrada en vigor de la nueva ley se han elaborado instrucciones.	[14 - 17>
VD Gestión de Recursos Humanos	El término "gestión de recursos humanos" se refiere a los procedimientos que utiliza una organización para planificar, organizar y gestionar sus actividades y activos asociados con los individuos que la componen.	Se aplicará una encuesta a las autoridades que prestan servicios en la Municipalidad Provincial de San Ronald para conocer el grado de significancia de la variable.	Planificación de recursos humanos Desarrollo de recursos humanos Remuneraciones y prestaciones	Análisis de puestos de trabajo	Alto
				Prerrequisitos para la selección de diferentes programas de gestión del personal	[18 - 20]
				Planes de crecimiento profesional y formación impartidos al personal	Deficiente
				Programas de evaluación de los empleados	[10 - 19>
				Los distintos niveles de salarios	Medianamente eficiente
				La uniformidad de los importes de las indemnizaciones	[20 - 29>
La concesión de prestaciones	Eficiente				
					[30 -40]

Nota: Desarrollado sobre la base de un estudio de la literatura relevante.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

En su calidad de representante del Banco Interamericano de Desarrollo, Lacoviello (2014) realizó un proyecto de estudio para el organismo que lleva por título "Diagnóstico institucional de la función pública en América Latina: Ecuador". La idea de este estudio fue de Lacoviello, quien además lo llevó a cabo por primera vez. El vínculo entre el poder político y la alta dirección en el servicio civil se ha institucionalizado, según él, y se ha producido un cambio en la relación en los últimos años. Uno de los objetivos clave de este ajuste es integrar la aplicación fragmentada de los estándares de gestión humana, y el propósito fundamental de este ajuste es hacer uso de los servicios de gestión y control durante este período de tiempo. Además, los funcionarios públicos están empezando a participar en procesos de toma de decisiones que antes estaban fuera de su alcance. Se trata de un avance reciente. Se llevó a cabo una descentralización de políticas y una dirección significativa, que en un principio las autoridades públicas consideraron desfavorables; el investigador demuestra



que la función pública ha mantenido una posición rigurosa durante todo el proceso de implementación.

Un artículo escrito por Muñoz en 2007 y titulado "Servicio Civil: Necesidad de una Administración Post-Burocrática" reconoce la necesidad de un sistema de administración post-burocrática. El objetivo de esta publicación fue proporcionar una perspectiva completa tanto de la burocracia como de la posburocracia. Este artículo está incluido en el número 69 de la revista Economía y Administración, que es producida por la Institución Educacional de Concepción en Chile. Además, se reconoce a los empleados públicos el importante papel que desempeñan para que los organismos gubernamentales puedan desempeñar sus responsabilidades esenciales de manera eficiente. Este estudio utilizó una técnica descriptiva, que incluyó a 102 empleados del sector público y 83 miembros de la comunidad. Llegué a la siguiente conclusión mediante el uso del método de entrevistas: En Chile, somos de la opinión de que estamos mejor equipados para manejar el importante desafío que viene después de la transición burocrática. Puede que todavía no tengamos el mismo nivel de servicios públicos que el Reino Unido, Francia o Nueva Zelanda, pero es difícil negar que hemos avanzado mucho en términos de personas en la última década. Esto es imposible de refutar. A pesar de que las autoridades han creado los casos para corregir ciertas fallas, creemos que se está estableciendo la ruta con bases sólidas para seguir desarrollándose. Esto es así, aunque todavía hay algunos problemas que deben corregirse. Además, es evidente que la estructura regulatoria del Perú se encuentra acorde con la ejecución paulatina de la Ley de Administración del Servicio Civil, lo cual es un claro indicio. Es de acuerdo con la política nacional chilena, que está en concordancia con el estatuto, que el avance de la legislación



del Servicio Civil está. El Estado está obligado a esforzarse por lograr el objetivo de asegurar que sus ciudadanos se beneficien de un bien común como consecuencia de esto. Para garantizar que el valor público se preserve en la era posburocrática, ambos países están realizando esfuerzos significativos para satisfacer las aspiraciones y expectativas de la población en el contexto de este cambiante entorno cívico.

Una comparación y evaluación del progreso que muchas naciones han logrado en la construcción de sistemas de empleo público que se basan en la capacidad, la igualdad, el mérito, la transparencia y la eficiencia fue el propósito de este estudio. El objetivo del ensayo fue llevar a cabo esta investigación durante un período de tiempo considerable, como se indica en el texto del ensayo. En Buenos Aires, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo fue el organismo que hizo factible la realización de la publicación, que finalmente fue incluida en el volumen 49 de la revista anual. La principal conclusión es que las revisiones que ahora se están examinando y que se han implementado en los sistemas jurídicos de algunos países del área no eran aplicables en la práctica cuando fueron inicialmente propuestas. Esta es la principal conclusión. El investigador sostiene que la mayoría de los países latinoamericanos se han adherido a normas de servicio civil que se implementaron como respuesta a los cambios que se realizaron en el servicio público en los países latinoamericanos como parte del esfuerzo por modernizar o reformar el Estado. Sin embargo, no se ejecutaron todas las mejoras. Estas mejoras incluyeron nuevas trayectorias profesionales, divisiones de personal especializado, distintos grados de programas de capacitación creativa,



limitaciones a las competencias y procedimientos para la evaluación del desempeño.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Martínez (2017b) destaca que la tesis "Observaciones y dificultades en la implementación de la Ley del Servicio Civil Peruano (2013)" fue un requisito previo para obtener el grado de maestría en la Universidad Complutense de Madrid. Para lograr este objetivo, era imperativo realizar un examen teórico y empírico de la manera en que la Ley del Servicio Civil ha revolucionado la administración de los recursos humanos dentro del gobierno peruano. Una razón para hacer esto era observar cómo estaba funcionando la ley y otra era elaborar un plan para fortalecer las leyes sobre el servicio civil. Se evaluó a los empleados de una organización peruana mediante una metodología mixta o empírica que incluyó el análisis documental. Este método se utilizó en el proceso de investigación. Esta contribución se investigó mediante el uso de este estudio. Otros temas que se abordaron fueron las estrategias intervencionistas utilizadas por el Banco Internacional de Desarrollo (BID) y la Corporación de Servicios para las Relaciones Internacionales (SERVIR), así como la definición de los componentes legales de esta legislación. Estas características son esenciales para la eficacia de los enfoques intervencionistas. El encuentro se centró principalmente en los esfuerzos que estos grupos realizan para actualizar la gestión pública, en particular en el área de gestión de recursos humanos.

El estudio realizado por Pacco y Sisa (2018) examinó la ley de servicio civil de 2016 y su impacto en el conocimiento y las actitudes de los funcionarios



públicos del Gobierno Regional de Arequipa. En 2018, se realizó la investigación. La publicación de la investigación se produjo en 2018. Asegúrese de postularse a la institución adecuada si desea obtener una Licenciatura en Relaciones Industriales de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Este estudio no incluyó ninguna prueba; en cambio, utilizó una técnica de investigación descriptiva correlacional y un enfoque de investigación transversal. El grupo que participó en la investigación estuvo conformado por 318 funcionarios públicos y 177 trabajadores públicos. Según los hallazgos de la investigación, existe una correlación entre la cantidad de conocimientos que poseen los funcionarios públicos que se desempeñan en las oficinas principales del Gobierno Regional de Arequipa y la opinión que tienen sobre la Ley del Servicio Civil. Estos hallazgos se obtuvieron mediante el uso de la técnica de encuesta. Quienes trabajan en las oficinas centrales del Gobierno Regional de Arequipa tienen un conocimiento limitado de las leyes que rigen el servicio civil. Los hallazgos de la investigación indican que existe una conexión entre la legislación del Servicio Civil y el hecho de que los funcionarios públicos no cumplan con los requisitos que impone la legislación. Un porcentaje significativo de las personas que se desempeñan en el sector público no tienen conocimientos suficientes sobre el funcionamiento de nuestro sistema judicial y los procedimientos correctos a seguir.

Con el objetivo de defender los principios de igualdad y mérito en el reclutamiento de funcionarios públicos, tal como se describe en la Ley del Servicio Civil, Montalvo presentó su extenso proyecto de estudio titulado "Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público". Mientras



estudiaba en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Montalvo realizó la presentación que había preparado. Mientras Montalvo era estudiante allí, había preparado una presentación, que luego presentó. Este estudio se propuso abordar un requisito para el título de maestría y se llevó a cabo con ese objetivo en mente. Se realizará una investigación sobre la situación actual en Perú en relación con los contratos públicos con el objetivo de considerar la unificación propuesta en el contexto del nuevo régimen del servicio civil. La investigación descriptiva se basa en gran medida en el análisis documental y la técnica hermenéutica. Actualmente, dice, estamos revisando la Ley del Servicio Civil para establecer un nuevo marco que coordinará mejor las operaciones de gestión de la administración pública. Su último punto es que cree que esto es cierto. Pero los trabajadores que tienen contratos de trabajo estatales bajo los decretos legislativos 276° y 728° no están obligados a pasarse al nuevo sistema, como se establece en los decretos. Pueden seguir trabajando bajo sus contratos de trabajo actuales hasta que expiren, por lo que es una buena noticia. Podemos concluir que el problema de la dispersión laboral seguirá siendo un problema dentro de los próximos treinta años, ya que se sigue reclutando a los individuos de acuerdo a los criterios que se han fijado. Además, es necesario mencionar que se sigue teniendo esta práctica. Así las cosas, existe una falta de consistencia y equidad en el acceso al trabajo meritocrático, lo que nos inspiró a investigar los regímenes laborales en el Perú desde el enfoque hermenéutico. Según los hallazgos de la investigadora, tenemos un tiempo importante para adaptarnos al nuevo sistema de administración que opera al interior del servicio civil. La razón de esta desagregación es que se produce por la continua desagregación laboral que se está produciendo como consecuencia de las discrepancias que existen en la relación entre empleadores y trabajadores



públicos. El año 2016 marcó la finalización de la tesis de grado de Julica. En el año 2016, se hizo accesible al público en general por primera vez. Nuestro objetivo principal al hacer este estudio es recopilar información relacionada con este tema. Es posible llegar a esta conclusión, ya que es posible llegar a la decisión que se presenta en la siguiente oración. Se recomienda encarecidamente que se utilicen enfoques modernos de gestión de proyectos en el proceso de implementación del nuevo sistema para la administración de los servicios públicos. Estos métodos incluyen la presupuestación, la programación de actividades y la programación de presupuestos. Cuando hablamos de la implementación de la nueva norma, nos referimos a esto. Tener un sistema de seguimiento en funcionamiento permitirá garantizar que el proyecto se terminará dentro del tiempo especificado. A la luz de esto, la utilización de los recursos se llevará a cabo de la manera más eficaz posible. Este es el argumento que los proponentes del estudio están señalando.

Algunas personas creen que los esfuerzos del Perú por revolucionar el servicio civil en 2008 y 2009 no salieron según lo planeado. Para lograr objetivos que no se habían logrado en el pasado, se seleccionó una estrategia de transformación gradual como el método más eficaz para hacerlo. Se decidió aprovechar la oportunidad de negociar un tratado de libre comercio con Estados Unidos para consensuar el diseño y ejecución de las reformas necesarias. Como consecuencia de ello, se abrió una ventana de oportunidad política nunca antes vista en ese momento y sin precedentes. Según el experto, los cambios que se propugnaban en la función pública del Estado resultaron ineficaces al finalizar la primera década de este siglo. Sin embargo, se vieron potenciados por el impacto de la política norteamericana a través de sus leyes de libre comercio y las posteriores revisiones que el gobierno peruano hizo en la aplicación de esas



normas para ejecutarlas, con el fin de asegurar su implementación. Si bien el investigador no cuenta con una vasta información sobre estos desarrollos, la administración del servicio público ha estado sujeta a transformaciones significativas.

Según los resultados de un estudio realizado por Esparch en 2012 titulado “Ventanas de oportunidad: el caso de la reforma del servicio civil”, un autor considera que es fundamental contar con un servicio civil que apoye una carrera más profesional. Este estudio fue publicado en la investigación titulada “Avances 3”, que fue realizada por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Hay un período de prueba legítimo; no hay estancamiento laboral; hay un período de prueba real; el acceso está sujeto al cumplimiento de ciertos criterios de contratación y hay un período de prueba válido. El acceso se obtiene a través de un concurso público que se basa en el mérito; el avance profesional se facilita mediante concursos internos; los esfuerzos se dirigen al logro de metas institucionales; hay un período de prueba legítimo; hay un período de prueba competitivo. El investigador hace un fuerte énfasis en la necesidad de equidad e igualdad en la guía de perfiles profesionales que se incluye en la nueva Ley del Servicio Civil. Afirma que la forma en que las organizaciones públicas ejecutan los concursos influirá sustancialmente en su efectividad para alcanzar las metas.

2.1.3 Antecedentes locales

Español“Implicancias de la nueva Ley de Servicio Civil en la motivación laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2019” fue el tema de la tesis dictada por Carcausto en 2020. La



presentación de los resultados de este estudio se realizó en Juliaca. La presentación de la tesis estuvo a cargo de Carcausto. Si esta presentación resulta exitosa, la Universidad Nacional de Argentina otorgará al ganador el título de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social. El objetivo de esta investigación es determinar cómo las nuevas leyes de servicio civil aprobadas han afectado la motivación de los trabajadores del gobierno en la Municipalidad Provincial de San Román de Juliaca este año. El estudio se realizará en 2019 debido al resultado directo de esta investigación. Para ello, será importante evaluar la motivación laboral de los individuos. El evento contó con la presencia de doscientos empleados gubernamentales de la Municipalidad Provincial de San Román. Este estudio careció de métodos experimentales y en cambio se basó en un enfoque descriptivo-correlacional con un diseño transversal. El número de personas en la muestra fue de doscientos. Mediante una técnica de encuesta y un cuestionario estandarizado, que facilitó la obtención de información crucial sobre el tema, se recabó información relevante de las autoridades públicas. La investigación fue el medio por el cual se logró esto. Una pieza de evidencia que apoya esta afirmación es el hecho de que el nivel de significación es modesto. Además de esto, proporcionan evidencia de que el nivel de significación por debajo del objetivo es reducido. Entre los doscientos trabajadores públicos que trabajan en la Municipalidad Provincial de San Román, los resultados de la encuesta muestran que el treinta y uno por ciento de ellos piensa que el nivel de motivación laboral dentro del MPSR es inadecuado. Un total de estos individuos opinan que la nueva Ley del Servicio Civil es aceptable, el ocho por ciento cree que es suficiente y el dos por ciento cree que tiene alguna deficiencia significativa. Los funcionarios del sector público que están empleados por la Municipalidad Provincial de Román han expresado su satisfacción con la



reciente promulgación de la ley del Servicio Civil. Esto se debe a que existe una relación entre la ley y el Servicio Civil.

Como profesor de la Universidad Nacional del Altiplano en Perú, actualmente está realizando una investigación con el título tentativo "Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana" (Mendoza, 2013). Este estudio aún se encuentra en desarrollo. Este es el proyecto en el que está trabajando actualmente. Sus estudios de doctorado están llegando a su fin. El presente estudio tiene como propósito determinar si la forma de ejecución de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) fue el factor principal que generó la desnaturalización de los trabajadores peruanos como consecuencia de la vulneración de los derechos laborales en la administración pública del gobierno de la respectiva nación. Ha dejado en claro que ese es el camino que pretende tomar. Con el uso de materiales bibliográficos y el método hermenéutico, que incorporó teorías prospectivas, se realizó una investigación teórica doctrinal. A modo de lista de cotejo, se utilizó el método observacional. En conclusión, no existe un sistema jurídico que sea justo, racional y equitativo en materia de derechos laborales. Esto se debe a que existen principios que deben prevalecer en todas las interacciones laborales. Los derechos de los trabajadores no están estandarizados y no existe un organismo de control que permita la consolidación de estos derechos. La CAS no es más que un contrato de trabajo de corta duración que viola derechos constitucionales como el concepto de primacía de la realidad en las organizaciones públicas y la promoción de la estabilidad laboral, que deben ser fomentados. Si bien un número importante de trabajadores están sujetos a sus superiores inmediatos, el régimen de la CAS no es más que un contrato de trabajo de corta duración.



Para cumplir con éxito el objetivo de brindar un apoyo adecuado a la ejecución de la Ley del Servicio Civil, se requiere realizar una evaluación integral del sistema de gestión de los recursos humanos. Realizar esta tarea es algo que se debe hacer.

Osorio presentó su tesis en 2005, que se centró principalmente en un análisis de las prácticas de gestión administrativa utilizadas por la Municipalidad Provincial de San Román de 1999 a 2002. Presentada como tesis final para el grado de Maestría en Ciencias Contables y Administrativas, el estudio examinó la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román de 1999 a 2002. Todo esto se hizo para asegurarse de poder obtener mi título. Se utilizaron tanto la sistematización de campo como de escritorio en un enfoque híbrido para la recopilación de datos. El estudio descubrió que, además de los empleados confiados a las funciones municipales, la Municipalidad Provincial de San Román emplea una gran cantidad de trabajadores contractuales. Los trabajadores contratados constituyen el cincuenta por ciento de todo el personal contratado de la Institución, mientras que los empleados designados constituyen el doscientos cincuenta y ocho por ciento del personal permanente total del Municipio. La evaluación de la estructura organizacional del municipio es crucial para alcanzar la meta de un crecimiento integral, integrado y sostenible para la provincia. La organización funcional del personal dentro de un municipio es un aspecto clave para decidir si se aplican o no las normas, y es vital reconocer que así es. Una de las razones de ello es que para lograr un crecimiento sostenible es necesario cambiar las leyes que regulan los procedimientos administrativos. Vista desde esta perspectiva, la Ley de Servicio Civil es un concepto administrativo absolutamente necesario.



2.2 Bases teóricas

2.2.1 Ley del Servicio Civil

La Ley de Servicio Civil, a partir de su sanción el 2 de julio de 2013, cuando fue aprobada, ha cumplido un rol importante en sentar las bases para la ejecución de la Ley N° 30057. Estamos dirigiendo este proyecto a las personas y grupos responsables de la administración de las organizaciones y servicios estatales para la población en general. Como resultado de este esfuerzo, se va a adoptar gradualmente un régimen nuevo y diferente. Si las empresas estatales quieren mejorar su calidad de servicio, deben ser más eficientes y eficaces. Como resultado, la gestión del servicio público será más eficiente. Esto impone una responsabilidad extra al individuo. Este es el libro que escribió Cervantes y fue lanzado en el año 2016.

Según la Ley de la Autoridad Nacional del Servicio Civil de 2008 (Decreto Legislativo N° 1023 de 2008), el término "servicio civil" se refiere a la red de organizaciones y agencias que contribuyen al buen funcionamiento del Estado. Esta expresión tiene un significado definido en la ley. Quienes trabajan en los distintos poderes del Estado tienen ciertos derechos, y estas medidas tienen como objetivo armonizarlos con los fines de la sociedad. Existen principios rectores que se basan en la idea del mérito. Para determinar el mérito se toman en consideración elementos como el desempeño y la dedicación al servicio de las personas.

2.2.2 Principios de la ley del Servicio Civil

- La eficacia y la eficiencia,
- la igualdad de oportunidades,
- el mérito, la previsión financiera, l



- a legalidad y especialidad regulatoria y
- la transparencia son algunos de los factores que deben considerarse.
- Responsabilidad de la gestión
- Probidad y ética pública
- Flexibilidad
- Protección contra la terminación arbitraria de puestos de despido civil o puestos de autoridad

2.2.3 Entidades públicas donde se aplica el régimen del servicio civil

- Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- Poder Legislativo
- Poder Judicial
- Gobiernos regionales
- Gobiernos locales
- La Constitución Política y la legislación peruana otorgan autonomía a ciertas comunidades.
- Otras instituciones, organizaciones, iniciativas y programas del Estado que actúan bajo potestades administrativas y por tanto están sujetos a los principios del derecho público en general. (2013) El primer segmento de la Ley N° 30057 sobre Servir.

2.2.4 Objetivos de la reforma del servicio civil

- Con el fin de mejorar el nivel del servicio público y prestar un mayor nivel de servicio a la población del país, es absolutamente necesario cumplir con este criterio:



- Establecer un servicio civil reestructurado centrado en la meritocracia.
- Se espera que el mérito sea utilizado en el proceso de ingreso a la nueva administración, así como en la promoción y consecución de la estabilidad laboral en el servicio público.
- Este esfuerzo busca mejorar la capacitación y profesionalización del servicio público a través de la evaluación, la educación y el logro continuo de metas. Además, entre los objetivos del proyecto se encuentra revalorizar el servicio público, captar talento y hacer de la labor estatal un motivo de orgullo.
- La construcción de una profesión pública coherente y comprensible es uno de los objetivos de la Ley de Servicio Civil N° 30057 - SERVIR (2013), que busca esclarecer y clarificar el empleo, la remuneración, los deberes y los derechos de los funcionarios públicos. Para el establecimiento de una profesión pública, esto es fundamental. En 2013, esta legislación se convirtió en ley.

2.2.5 Beneficios del servicio civil

La Ley de Servicio Civil es un documento que ofrece una visión general de la legislación más actual que regula la estructura meritocrática del servicio civil (también conocida como ley de servicio civil). Hay una serie de áreas discutidas en este acuerdo, incluyendo la capacitación, la evaluación, la compensación y las medidas disciplinarias. Trabajar para el gobierno conlleva una serie de derechos y responsabilidades, que se describen en este documento. La Ley de Servicio Civil No. 30057, que fue autorizada por el Servicio Civil en 2013.



- Los empleados ahora cubiertos por el sistema CAS, junto con todos los futuros participantes del régimen, se beneficiarían de una mayor seguridad laboral y mejores oportunidades profesionales debido a este avance.
- Promoverá y ejecutará una verdadera carrera para los funcionarios públicos.
- Se realizarán concursos permanentes abiertos al público en general para cada plaza que se encuentre disponible.
- Los resultados de las pruebas de desempeño permitirán capacitar a los empleados con bajo desempeño, así como mejorar las remuneraciones y fomentar la promoción de aquellos empleados que demuestren un excelente desempeño (alcanzando mejores resultados en los puestos evaluados).
- Se mejorará la estructura de remuneraciones existente. El trabajo que se realice en circunstancias y puestos comparables será recompensado de manera comparable, disminuyendo así las inequidades dentro del sector público. Además de la introducción de dos aguinaldos anuales (Navidad y 28 de julio), los empleados públicos también recibirán una CTS equivalente a un año de ingresos, lo que se traducirá en un aumento de sus salarios. Pueden acceder a este beneficio tanto los empleados del CAS como el personal público cubierto por el Decreto Legislativo 276. En total, este tipo de trabajadores representa alrededor de 400.000 personas empleadas por el gobierno.



- Los trabajadores públicos serán clasificados no sólo de acuerdo a su nivel educativo sino también de acuerdo a las funciones que desempeñan. Las personas que trabajan para el gobierno serán responsables de su desempeño profesional. El período de prueba será accesible solo para los nuevos empleados, quienes serán los únicos beneficiarios. No será necesario que los trabajadores que ya se encuentran empleados y que hayan obtenido un empleo a través de un concurso público pasen por el período de prueba al momento de ser contratados. Los Decretos Legislativos 276 y 728, así como los programas CAS, brindan protección a los trabajadores que padecen esta dolencia.
- La Ley N° 30057 de Servicio Civil – SERVIR (2013), EsSalud está obligada a continuar brindando protección legal para las licencias de maternidad y puerperio. La continuidad de esta disposición garantizará que las madres trabajadoras sigan teniendo la posibilidad de aprovechar estas ventajas.

2.2.6 Organización del servicio civil

La siguiente es la forma organizativa del Servicio Civil:

a) Autoridad Nacional del Servicio Civil

Con el fin de supervisar el sistema, resolver disputas y desarrollar políticas nacionales para el Servicio Civil, se ha creado la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Estas responsabilidades fueron establecidas como resultado de la ejecución del Decreto Legislativo N° 1023 y sus modificaciones posteriores. Estas tareas se llevan a cabo de manera consistente con los términos estipulados en el



decreto. Además, garantiza que seguirá siendo imparcial, profesional e independiente (artículo 10 de Servir, 2013). Esta es una ventaja adicional.

b) Oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces.

Servir (2013) afirma que los departamentos de recursos humanos de las instituciones públicas o sus equivalentes son los órganos descentralizados encargados de la administración de RRHH. Los criterios que han sido establecidos por el organismo regulador, al que normalmente se le denomina SERVIR, son los que son aplicables a este nivel. En cualquier organización pública, las responsabilidades que desempeña el departamento de recursos humanos o su equivalente son las siguientes:

- Las normas, instructivos, instrumentos o herramientas de gestión que se elaboren entre Servir y la entidad, deben ejecutarse e implementarse simultáneamente para que el proceso se considere exitoso.
- Una variedad de tareas relacionadas con el SGRH integrado estarán dentro de su ámbito de competencia. Estas actividades incluirán el seguimiento, la creación y la implementación de estrategias de mejora continua en toda la organización.
- Se requiere realizar una investigación cualitativa y cuantitativa de la fuerza laboral para cumplir con algunos de los requisitos organizacionales que tiene la institución.



- Supervisar la elaboración de perfiles de puestos.
- De acuerdo a la Ley N° 30057 de la Función Pública – SERVIR, 2013, las normas que regulan la potestad reguladora del sistema exigen que se cumplan las tareas complementarias que se enumeran en las leyes y reglamentos antes mencionados. Adicionalmente, le corresponde el control y mantenimiento del Registro Nacional de Sanciones por Despido y Remoción, ambos de su competencia y se encuentran bajo su autoridad. Esto se suma al Registro Nacional del Personal de la Función Pública, que es de su competencia.

c) **El Tribunal del Servicio Civil**

Sin duda, el Tribunal, también llamado Servicio Civil, es uno de los órganos más importantes de Servir. El Decreto Legislativo N° 1023 modifica numerosas leyes y se encarga, entre otras cosas, de regular el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Esta orden funciona también como filosofía rectora del sistema. El propósito de esta directiva es buscar respuestas a estas cuestiones para descubrir soluciones a problemas específicos que se desarrollan dentro del sistema. El objetivo de esta directiva es encontrar dichas respuestas. Cada aspecto de su funcionamiento se lleva a cabo de manera coherente con las regulaciones del sistema.

2.2.7 Gestión de recursos humanos

El concepto de “gestión de recursos humanos” puede interpretarse desde varias perspectivas.



Las teorías de contenido: “Las necesidades humanas provienen tanto del mundo exterior como del trabajo del individuo”, dijo Wayne en sus observaciones clínicas del año 2010, que son la fuente de estos hallazgos. Además, se originan de los deseos de logro, autoridad y afiliación, así como de la existencia, relación y crecimiento del individuo. Todo lo que tenga que ver con los recursos humanos, ya sea que se realice dentro o fuera de una organización, se considera parte de la gestión. Las decisiones sobre la política de recursos humanos de la organización las toma la dirección de la misma. La gestión de una organización consta de una serie de partes y sucesos interconectados. Como consecuencia de ello, el sistema de recursos humanos tiene que desarrollar conexiones con su entorno en dos niveles distintos: el nivel de la propia empresa, que constituye el nivel inmediato, y el nivel del entorno, que constituye el nivel externo. El funcionamiento de esta organización depende de una serie de componentes esenciales, entre los que se encuentran la planificación, el reclutamiento, el desarrollo del potencial, la evaluación, la remuneración y el desarrollo. en la página 142.

Las teorías de procesos: Proviene del trabajo experimental de Sastre en 2016 y se centran en aspectos como las expectativas, la equidad y la modificación del comportamiento en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral y, por tanto, la productividad se ven sustancialmente afectadas por el entorno laboral cotidiano, que incluye tanto el entorno físico como el interpersonal en el que se realiza el trabajo. Esto se refleja en una serie de criterios, como la naturaleza del puesto de trabajo, el entorno en el que se desempeña, las competencias, la motivación, el desarrollo y el rendimiento. Esta es la página 101.



Además, sugieren que la investigación en recursos humanos debe concentrarse en dos conceptos esenciales, que son los siguientes:

- Para determinar si la organización es capaz de preservar sus ventajas competitivas, es necesario investigar las características del capital humano que se produce dentro de la organización.
- Se deben analizar los procedimientos de gestión de recursos humanos de la empresa para verificar que estén alineados con la estrategia global y que incentiven el desarrollo del talento que ya está presente en la organización.

Como resultado de esto, Machaca (2014) afirma que la gestión de recursos humanos es un componente esencial en el proceso de adquisición de información sobre los trabajadores de una organización. Esta información incluye las experiencias, relaciones, talentos y otras cualidades diferenciadoras de los empleados. Esto se ejecuta para reclutar y retener personal que supere a los de los rivales, garantizando así que la organización mantenga su ventaja competitiva. Una evaluación exhaustiva de los recursos y las habilidades provenientes del capital humano es esencial para que la empresa cree o mantenga una ventaja competitiva sólida y duradera. Este enfoque tiene como objetivo evaluar las ventajas y desventajas de estas cualidades.

2.2.8 Determinación de las necesidades netas de recursos humanos

Dolan et al. (2014) enfatizan la necesidad de comparar la fuerza laboral actual con el personal requerido y las calificaciones deseadas de los candidatos. Para alcanzar este propósito, es necesario utilizar una lista de los talentos que



posee la fuerza laboral actual, junto con un pronóstico de cambios inminentes. Un inventario de habilidades es una estrategia que una corporación puede aplicar para obtener información esencial sobre su personal. Cuando se trata de gestionar aumentos, transferencias, capacitación y otras cosas, su objetivo principal es identificar talentos y capacidades que puedan ayudar a hacer una evaluación rápida y precisa de las habilidades disponibles. Los ascensos, las jubilaciones y los traslados son ejemplos de cambios de personal que son bastante fáciles de predecir. Eventos como suspensiones, despidos y renunciaciones son ejemplos de los tipos más abstractos de estos sucesos. Por lo tanto, para que las organizaciones comerciales como las corporaciones tengan éxito, la gestión de recursos humanos es crucial. Como parte del objetivo más amplio de este proyecto de mejorar la comunicación y la cooperación entre los gerentes de recursos humanos y el personal, crearemos pautas para asegurarnos de que los expertos en recursos humanos estén completamente comprometidos con el éxito de la empresa. (214 páginas).

La gestión de recursos humanos, según Belamaric (2001), consta de nueve subsistemas distintos pero relacionados. Al describir el sistema, esto se tiene en cuenta:

- Planificación: Para que la empresa alcance sus objetivos estratégicos, es fundamental tener un conocimiento integral de las necesidades de las personas, tanto las que ya existen como las que puedan surgir en el futuro. Esto proporciona remuneración y entusiasmo, además de proporcionar los materiales de capacitación esenciales, que son proporcionados por la organización.



- **Organización:** Al implementar este esfuerzo, la organización podrá lograr su objetivo de proporcionar una flexibilidad crítica con respecto a los procesos a los que se adhiere y el diseño de sus operaciones.
- **Selección de personal:** Se pretende establecer políticas y procesos con el objetivo de conseguir a las personas adecuadas para el negocio, así como seleccionar a las personas, ya sea para incorporarlas a la organización, promocionarlas o impartirles formación. A pesar de que el proceso es continuo y está ordenado de forma lógica, es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos supervisarlos. La responsabilidad es compartida por todas las áreas funcionales y el departamento es el encargado de monitorear el proceso.
- **Formación:** Uno de los objetivos de la organización es proporcionar a su personal la información, las habilidades y los valores que son esenciales para lograr un desempeño excepcional y avanzar en sus carreras.
- **Evaluación:** En otras palabras, su propósito es certificar la competencia laboral en todo momento, realizando una evaluación completa del comportamiento laboral a lo largo de un período de tiempo determinado y comparando las observaciones realizadas con los estándares que se han definido.
- **Promoción y desarrollo:** A cada empleado de la empresa se le debe brindar la oportunidad de desarrollar plenamente sus propias habilidades y capacidades de acuerdo con su potencial y sus objetivos; construir un camino de promoción y desarrollo para todos los puestos;



e idear actividades para su materialización en la realidad; son los objetivos de esta iniciativa.

- **Retribución y estimulación:** No sólo sirve al objetivo de determinar la remuneración del trabajo y los logros obtenidos, sino que también es el medio primordial por el cual se satisfacen las necesidades de los trabajadores, ya que es la forma básica.
- **Seguridad, salud, condiciones de trabajo:** En la categoría de condiciones de trabajo se incluyen las condiciones higiénicas y ambientales, las preocupaciones organizativas, psicofisiológicas y psicológicas. Los elementos que afectan al empleado dentro del entorno corporativo definen las circunstancias laborales.
- **Comunicación e información:** El objetivo de este componente, que sirve como elemento integrador del sistema, es garantizar que los trabajadores puedan alcanzar el máximo nivel posible de rendimiento en las actividades y procesos para que puedan obtener los mayores resultados posibles. Todos y cada uno de estos componentes son ventajosos.

Según Chiavenato (1999), tres conceptos fundamentales forman la base de la gestión del capital humano. Estos conceptos son los siguientes:

- **Son seres humanos:** Las personas en cuestión no sólo son únicas, sino que también provienen de orígenes muy diversos y están equipadas con conocimientos, habilidades, talentos y capacidades que son esenciales para la administración eficiente de los recursos de



la organización. Estas personas no son sólo recursos utilizados por la empresa; son, de hecho, seres humanos.

- Son activistas inteligentes de los recursos organizacionales: En la renovación y competitividad de la empresa en un mundo en constante cambio y con nuevos retos, su capacidad para aportar conocimiento, talento y aprendizaje a la organización es vital. Son ellos los responsables del éxito de la organización. Los individuos son el origen de sus propios impulsos, que son la fuente de la energía de la organización; no son actores pasivos, inactivos o estáticos.
- Son socios de la organización: En su calidad de socios, son capaces de guiarla hacia un mayor éxito y grandeza. Quienes invierten en la empresa, sus esfuerzos, su dedicación, sus responsabilidades, sus compromisos y sus riesgos lo hacen con la expectativa de obtener recompensas en forma de compensación, incentivos financieros, ascenso profesional y avance en la carrera, entre otras cosas. Sólo cuando una inversión genera una rentabilidad razonable se considera justificada. En la medida en que la rentabilidad sea satisfactoria y sostenida, habrá una motivación para retener o ampliar la inversión, por lo que la conexión entre individuos y organizaciones es recíproca.

2.2.9 Dimensiones de gestión de recursos humanos

Planificación: Es necesario realizar preparativos sustanciales con anticipación, ya que el proceso de planificación de los recursos humanos es una actividad que ocurre continuamente. El propósito principal de este método es hacer posible que una empresa haga un uso más efectivo de su activo más



preciado, que es su personal talentoso, al aumentar la eficiencia con la que lo hace. Según Hayes (2021), uno de los beneficios de la planificación de los recursos humanos es que facilita que las personas se adapten a su empleo y, al mismo tiempo, reduce el riesgo de desempleo y de excedentes en la fuerza laboral.

Desarrollo.

Bajo el paraguas de la gestión de recursos humanos, existe una rama llamada desarrollo de recursos humanos. El acceso de los empleados existentes a oportunidades de formación y ascenso es el enfoque principal de esta subcategoría. En su conjunto, el campo de la gestión de recursos humanos incluye este subcampo específico que se ocupa de la gestión de recursos humanos. Este concepto, abreviado como "desarrollo de recursos humanos", tiene como objetivo mejorar la competencia, la experiencia y el conocimiento tanto de las personas como de las organizaciones. Más allá de esto, incluye cosas como dar formación a un empleado mientras ya está en el trabajo, ayudarlo a encontrar oportunidades para aprender cosas nuevas, darle recursos que sean relevantes para lo que hace para ganarse la vida y cualquier otra cosa que pueda hacerse para ayudarlo a crecer profesionalmente (RR.HH., 2021). Por el contrario, el desarrollo de recursos humanos es un método para mejorar la eficiencia y la eficacia de las personas, los equipos y las empresas utilizando una combinación de educación formal y oportunidades de aprendizaje informal. Utilizamos una combinación de estos tres tipos de programas para lograrlo. Por lo tanto, esto se hace con el fin de obtener los resultados más exitosos posibles. El movimiento en cuestión se está llevando a cabo con la intención de mejorar el rendimiento general de la organización. Es tarea del desarrollo de recursos humanos (DRH), el cual tiene la obligación de cumplir con esta responsabilidad,



para permitir que los trabajadores adquieran habilidades críticas que les permitan satisfacer sus responsabilidades actuales y futuras dentro de las organizaciones. Estas habilidades se desarrollan mediante la ejecución de actividades de aprendizaje planificadas. Datos de recursos humanos del año 2017.

Remuneración y prestaciones.

En el contexto de una corporación u organización, la remuneración denota todos los pagos y compensaciones proporcionados a un empleado a cambio de sus tareas y el trabajo realizado. Entre los muchos motivos que se incluyen en la remuneración se encuentran los pagos por beneficios sociales, gratificaciones de vacaciones y gratificaciones navideñas. (Runa, s/f).

2.2.10 Funcionario público

Cervantes (2015) define al servidor público como una persona que, mediante una designación formal y legal resultante de un nombramiento o elección, implementa perpetuamente la voluntad del Estado para un fin público, de acuerdo con normas y estándares particulares. Esta definición se aplica a cualquier individuo que alcance esta designación.

Bielsa (2003) define al trabajador público como una persona que, habiendo sido designada explícitamente por una autoridad estatal, tiene el mandato de realizar una actividad legal dentro de un área reconocida de competencia, expresando y ejecutando así la voluntad del Estado. Un servidor público es una persona que participa en la ejecución de una acción legal. Esta persona es un funcionario público. En sus respectivas interpretaciones de la situación, ambos críticos coinciden en que el funcionario público es un sostén jurídico que tiene las competencias necesarias para llevar a cabo opciones



políticas y que también puede aprobar dentro de una institución pública. Esta es la descripción que utilizan para describir al funcionario público.

Por otra parte, León (2015) señala que varias ramas de la profesión jurídica han elaborado una definición de la noción a que se refiere, la cual es la siguiente:

Los servidores públicos son definidos por las personas competentes como aquellos que son designados o elegidos para ocupar cargos importantes en organismos autónomos e instituciones públicas de conformidad con la ley (Decreto Legislativo N° 276 y Ley Orgánica de la Carrera Administrativa). El texto inaugural del Decreto Supremo N° 005-90-PCM tiene esta frase específica. Continúa diciendo que un empleado público es una persona común que tiene un trabajo con el gobierno, está legalmente obligado a hacer su trabajo según lo especificado, tiene un horario de trabajo regular y recibe un cheque de pago regular.

Existen tres categorías de empleados gubernamentales establecidas por la Ley N° 28175, a menudo conocida como la Ley Marco. (i) Los funcionarios públicos, que tienen autoridad política evidente y representan al Estado o a un colectivo, son los encargados de diseñar políticas estatales o supervisar órganos u organismos públicos. 2) Las personas de confianza, a diferencia de las autoridades públicas, tienen la capacidad de ejercer autoridad política o técnica. Es un asociado de confianza de la persona que tiene la facultad de emplearlo o despedirlo; iii) un servidor público: un gerente superior, gerente de programa u otro equivalente, que supervisa al personal público, sugiere políticas de acción administrativa o asiste en la creación de políticas gubernamentales; alguien que toma decisiones basadas en la fe pública, está obligado a dar asesoramiento legal, supervisa, fiscaliza, audita y se asegura de que las personas obtengan una



acción administrativa justa y objetiva (ejecutivo); alguien que proporciona servicios públicos pero no tiene un rol administrativo (especialista); y alguien que crea ayuda adicional y/o tareas complementarias (apoyo).

El término "servidor público" o "funcionario" designa a toda persona física reconocida por prestar servicios o formar vínculos con las entidades señaladas en la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, según se señala en la página 21. Independientemente de la naturaleza del vínculo laboral que se haya creado entre ambas partes, este fenómeno siempre está presente.

2.2.11 Clasificación de los funcionarios públicos

El profesor Barrantes (2013) proporciona la información complementaria sobre su clasificación:

- a) Funcionario que desempeña cargos públicos:** Se trata de personas que han sido elegidas para ocupar cargos de autoridad mediante procesos democráticos y constitucionales, como alcaldes y concejales.
- b) Funcionarios que desempeñan cargos de confianza:** Cuando a un individuo se le asigna un trabajo que carece de elementos competitivos y no le proporciona estabilidad laboral, este escenario surge de la confianza que le ha otorgado quien lo nombró. Cuando ya no es así, la persona tiene la opción de renunciar o ser despedido sin derecho a un empleo permanente. Ante la falta de estabilidad, las leyes designan explícitamente puestos de confianza.
- c) Funcionario con poder de decisión:** Para tomar decisiones y manejar asuntos que son de su competencia, a quienes tienen a su cargo



funciones de dirección se les otorga la autoridad legal y administrativa para hacerlo mediante el uso de actos administrativos.

- d) Funcionarios que desempeñan cargos de dirección:** Sólo esos individuos considerados en la jerarquía organizacional son responsables de poner en práctica las decisiones que impone ese nivel. (pág. 151).

La categorización en cuestión es defendida por Martínez (2017a), quien es un personaje muy conocido:

- e) Funcionario público de elección popular, directa y universal:** Para elegirlo como ganador se realiza una elección pública, directa y universal. La elección realizada es el resultado de un procedimiento electoral que se lleva a cabo por el órgano encargado de ejercer esa función. Su nombramiento, mandato y remoción se rigen por leyes que se ajustan a la Constitución Política del Perú y demás leyes pertinentes.
- f) Funcionario público de designación o remoción regulada:** Una persona natural es una entidad regulada por ciertas leyes de personalidad jurídica que determinan criterios de acceso, duración de la vigencia y motivos de remoción.
- g) Funcionario público de libre designación y remoción:** Persona que puede acceder al servicio público mediante un proceso de elección voluntaria por parte de la autoridad encargada de efectuar los nombramientos. Al ser designado, se le confiere la confianza para cumplir obligaciones de carácter político, normativo o administrativo. (p. 51).



2.3 Marco conceptual

Servir

Para que la administración pueda ejecutar esta promesa, parte de la misión que le ha sido asignada es la supervisión de la gestión de los recursos humanos del Estado. En el contexto de la administración pública, el objetivo principal es la gestión de los recursos humanos. Esta afirmación es correcta. Ley N° 30057 de la Función Pública - SERVIR, promulgada en 2013.

Servicio Civil

En los siguientes párrafos o apartados se explican las normas que regulan la gestión del personal público. Las directrices abordan de manera sistemática diversos elementos, entre ellos la contratación de empleados públicos, la movilidad, la formación, la evaluación y el cálculo de las remuneraciones. La aplicación de estas normas en las respectivas organizaciones se lleva a cabo mediante el uso de diversos métodos de gestión de recursos humanos. Una parte importante de estos criterios se relacionan con todos los organismos públicos. (Servir, años 2020).

Gestión de Recursos Humanos

La "gestión de recursos humanos" (GRH) de una empresa consiste en todos los procesos que conducen hasta la contratación y supervisión de los trabajadores e incluyen dicha contratación. El proceso que tradicionalmente se conocía como administración o gestión humana se conoce ahora con frecuencia como gestión de recursos. Se trata de una práctica bastante habitual. Esta frase es una iteración actual de la palabra que se usaba para describir el proceso. (en 2011) Sr. Aquino 2008 (año).



Planificación de Recursos Humanos

Mediante este enfoque, una empresa puede determinar sus necesidades de recursos humanos, garantizando así que las personas adecuadas estén disponibles para los puestos adecuados en el momento oportuno. La gestión de los recursos humanos es el nombre preciso que se da a este proceso. Es esencial que la disponibilidad de los trabajadores, tanto internos como externos, esté sincronizada con las vacantes previstas en la organización en un momento dado para que la planificación de los recursos humanos sea realmente eficaz. Esto es cierto tanto para los trabajadores internos como para los externos simultáneamente. Esto es así independientemente de que las personas en cuestión sean internas o externas. La publicación que Sánchez y Herrera completaron en 2016.

Desarrollo de Recursos Humanos

Mediante la implementación de programas de capacitación y desarrollo, la dirección de la organización trabaja para alcanzar el objetivo de lograr mayores niveles de competencia entre los trabajadores, así como mayores niveles de eficiencia dentro de la organización. La capacitación está diseñada para proporcionar a los estudiantes los conocimientos y habilidades que son necesarios para llevar a cabo su profesión de manera eficaz y oportuna. Este es el propósito principal de la capacitación.

Por otra parte, el desarrollo se caracteriza por un aprendizaje que se extiende más allá de las actividades y circunstancias del momento actual y se centra en objetivos a largo plazo. Este tipo de aprendizaje se caracteriza por el desarrollo. Los autores fueron Peiró y Ripoll (1999, pág. 27).



Remuneración – Prestaciones

Se dice que una persona recibe una "remuneración extrínseca" cuando recibe beneficios a cambio de su esfuerzo. Además del salario básico, esta estadística también tiene en cuenta las bonificaciones o incentivos que se le puedan ofrecer. Todas las formas de remuneración monetaria que no se proporcionan normalmente directamente a un empleado se denominan beneficios. (Alfaro, 2012, p. 126).

Seguridad e Higiene

El mantenimiento de la producción y la moral de la fuerza laboral se ven directamente afectados por actividades que están interconectadas entre sí. Las amistades se fomentan gracias a ellas. El objetivo de la seguridad en el trabajo es reducir el número de accidentes que ocurren, mejorar las condiciones de los entornos peligrosos y aumentar la conciencia sobre la necesidad de tomar medidas preventivas en el contexto laboral. La seguridad ocupacional comprende las estrategias tecnológicas, educativas, médicas y psicológicas que se emplean para lograr estos objetivos. El término "higiene ocupacional" se refiere a un conjunto de prácticas y actividades que tienen como objetivo proteger la salud mental y física de quienes trabajan en un entorno determinado. Edición 2014 de Chamochumbi.

Relaciones Laborales.

La palabra "gestión de recursos humanos" engloba una amplia gama de acciones, algunas de las cuales incluyen, pero no se limitan a, las siguientes operaciones: reclutamiento, terminación, transferencia,



degradación, renuncia, reemplazo, jubilación y retiro de personal. También están las relaciones que se dan en el trabajo, que son los vínculos sociales que se dan entre el trabajo y el capital durante el proceso de producción. En varias naciones contemporáneas, tanto el empleador como el empleado están protegidos por un contrato de trabajo que delinea sus derechos. (Sastre, 2003).

Sistemas de Información de Recursos Humanos.

Además de depender entre sí, los subsistemas que componen esta estructura también están conectados conceptualmente entre sí. Es importante que un gran número de subsistemas se comuniquen entre sí para desarrollar la información necesaria para la toma de decisiones. En concreto, se trata de un sistema que permite la recopilación, el análisis y la traducción sistemática de datos en información específica para facilitar el proceso de toma de decisiones. 2019: La situación actual en Zamora.

Funcionario Público

Soria (2015) define al funcionario público como un individuo reconocido por criterios establecidos que ejecuta responsabilidades de importancia política. Sus responsabilidades incluyen desarrollar políticas para el Estado y/o dirigir organismos o empresas gubernamentales, así como representar al Estado o a un segmento del pueblo. Persona que sirve al público en puestos que le otorgan autoridad para tomar decisiones y que ejerce la función pública. En él confían quienes ocupan los puestos de mayor responsabilidad dentro de la institución. Además de los que son elegidos, también están los que son designados.

El funcionario en el servicio público puede ser:



- a) En caso de primera confianza política se realizan elecciones públicas, directas y universales.
- b) El proceso de nombramiento y remoción de las personas está sujeto a reglamentación.
- c) El servicio de libre remoción y la programación de los nombramientos posteriores

Municipalidad

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos encargados de representar al gobierno local en todo el territorio nacional, como señala Alvarado (2019). La Constitución Política, la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley de Sistemas de Descentralización establecen que estos municipios gozan de plena autonomía económica, política y administrativa dentro de sus propios límites territoriales. Este nivel de independencia se aplica a todas las facetas de la administración municipal.



CAPÍTULO III

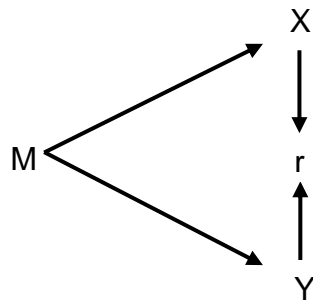
METODOLOGÍA

3.1 Diseño de investigación

Este estudio se alinea con los métodos cuantitativos propuestos por Hernández et al. (2014). El uso de este método requiere la cuantificación de hechos, la ejecución de un procedimiento riguroso que tome en cuenta tanto los retos como los objetivos, y la incorporación de una teoría actualizada. Además, esta táctica emplea una variante de la idea por sí misma. El análisis se realizó de manera diferenciada para obtener esta información.

El estudio es descriptivo y correlacional, sin ningún diseño experimental, transaccional o transversal. La razón detrás de esto es porque los datos se recopilan en un solo momento en el tiempo, en lugar de provenir de una variedad de fuentes diferentes. Su objetivo es proporcionar una descripción de las variables e investigar la frecuencia de su aparición y las formas en que se relacionan en un determinado momento del tiempo. Las investigaciones descriptivas se realizan para dilucidar los atributos, rasgos y perfiles fundamentales únicos de individuos, grupos u otros fenómenos bajo investigación.

Hernández et al. (2011) describen los estudios de causa-efecto transversales como una investigación diseñada para dilucidar las interacciones de dos o más categorías, conceptos o variables a lo largo de un período de tiempo específico. Estos estudios se clasifican como resultado de los vínculos causales que se establecen. Un ejemplo del diagrama que sigue se verá así:



Donde:

M = Muestra

Ox = Variable independiente: Ley del Servicio Civil

Oy = Variable dependiente: La gestión de los recursos humanos actúa como variable dependiente.

r = Relación entre variables

3.2 Ámbito de estudio

La creación del quinto distrito de la provincia de San Román es resultado de la Ley N° 30492, que fue aprobada por el Presidente Ollanta Humala de Filipinas. La jurisdicción de San Miguel ahora es parte de San Román. Se dio aviso de este cambio. De los cinco distritos que conforman la provincia de San Román, este distrito en particular es el quinto. El 28 de julio de 2016 se produjo el reconocimiento formal de esta propuesta como ley y la firma para ponerla en vigor. Esta serie proporciona información sobre varias localidades, entre ellas



Caracoto, Cabanillas, Cabana y San Miguel, entre otras. Como se dijo en la frase anterior a esta, la provincia de San Román se ha dividido con éxito en cinco distritos. Estos distritos se enumeran en el siguiente orden: Juliaca, que sirve como capital de la provincia, Caracoto, que también actúa como capital de la provincia, Cabana, que sirve como capital de Cabana, Cabanillas, que sirve como capital de Deustua, y San Miguel, que sirve como capital de San Miguel son las ciudades que están en cuestión. En el transcurso del año 2020, la provincia tendrá una población total de 73.839 personas, una superficie total de 122 km² y una altitud de 3.842 m.n.m. Estas características son las que distinguen a la provincia de otros lugares.

Misión

El desarrollo significativo de la zona de San Miguel es primordial, sin olvidar la prestación de servicios públicos del mayor nivel posible, manteniendo su compromiso con la responsabilidad, la transparencia y la dedicación. Es de suma importancia que esta zona experimente ambas cosas.

Visión

San Miguel será un distrito líder y moderno en el año 2030. Priorizará la calidad de vida, será competitivo, será económicamente sustentable, cuidará el medio ambiente, será seguro, solidario y brindará igualdad de oportunidades. Además, será un distrito que respete la democracia, el bienestar y la capitalización interna de nuestra población.

Esta investigación se hizo en la Municipalidad Distrital de San Miguel, cito en la Av. Triunfo 730 P.J. la revolución.



Región: Puno

Provincia : San Román

Distrito: San Miguel

Teléfono : (051) 324585

E-mail : alcaldia@munisanmiguel-sanroman.gob.pe

Página Web : <https://munisanmiguel-sanroman.gob.pe/>

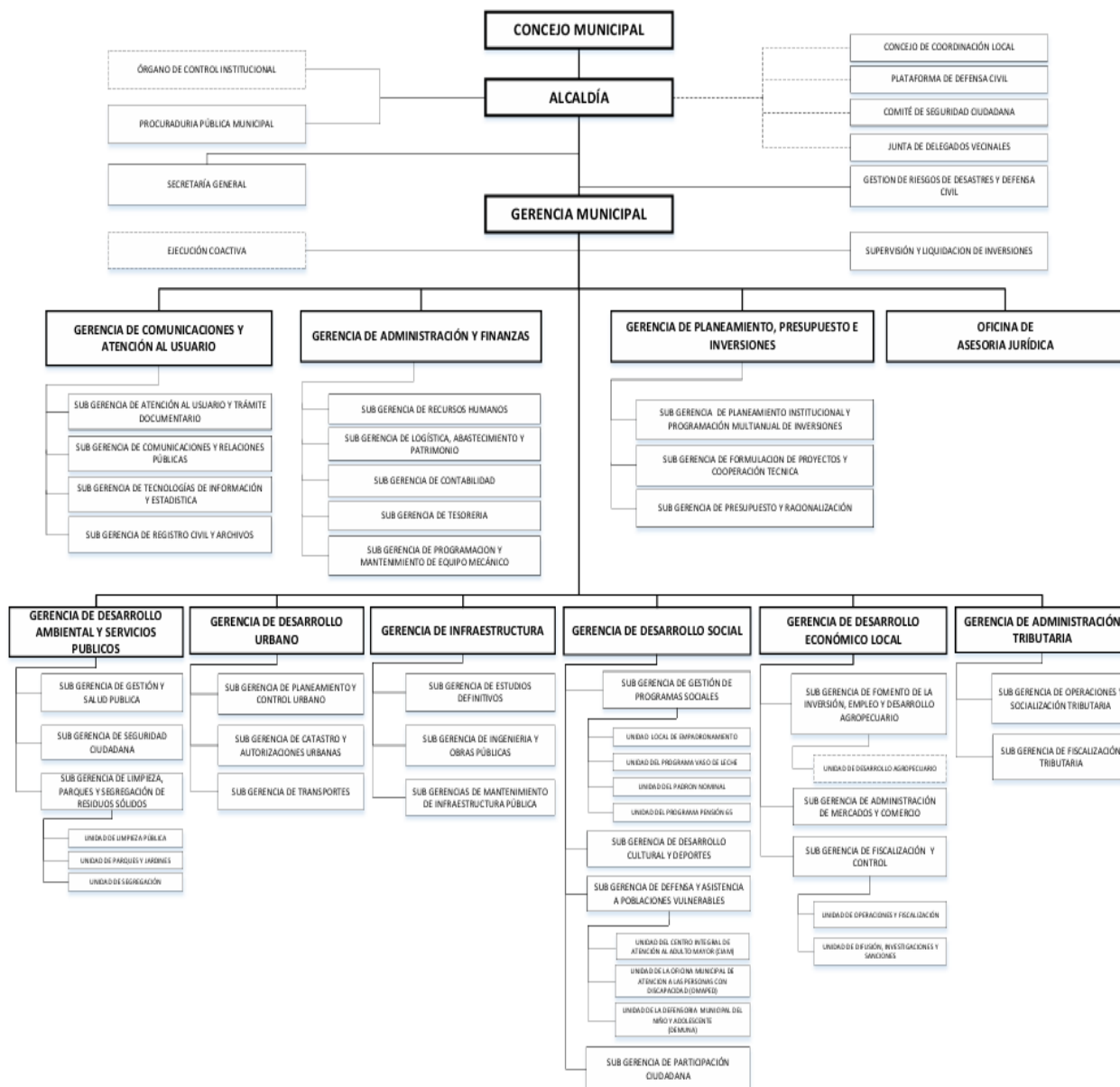
RUC : 20601750369

Organigrama

La Municipalidad Distrital de San Miguel ha construido la estructura organizacional que se describe en los siguientes párrafos para cumplir con las obligaciones que son de su competencia:

Figura 1.

Representación esquemática de la estructura organizativa de la Municipalidad Distrital de San Miguel



Nota. Página web de la Municipalidad Distrital de San Miguel.

3.3 Población y Muestra

Población

La población fue descrita por Arias en 2016 como un conjunto de piezas que tienen las mismas características y pueden estar terminadas o inacabadas

en cuanto al tamaño de los elementos. Esta definición permite una representación más precisa de la población que se puede encontrar aquí. En el ámbito de esta investigación específica, la población está compuesta por todas las organizaciones públicas que se encargan de la prestación de servicios dentro del Distrito Municipal de San Miguel – San Román, que se encuentra dentro del departamento de Puno. Son cincuenta personajes públicos que se categorizan de acuerdo a los tres criterios que se enumeran a continuación:

Tabla 2.

Desglose estadístico de la población de servidores públicos en el Municipio Distrital de San Miguel de San Román en el año 2024.

Municipalidad Provincial de San Román	N° de funcionarios públicos
Funcionario del sector público elegido en elección popular universal y directa.	10
Funcionario público designado o removido de conformidad con los reglamentos.	09
Los servicios de nombramiento y remoción son gratuitos y los presta el funcionario público.	29
TOTAL	48

Nota. Proclama que fue emitida en el año 2024 por el individuo que estaba a cargo del Departamento de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de San Miguel.

Muestra

Esta muestra en particular se denomina muestra censal, ya que representa un sujeto de estudio susceptible de examen integral. Ramírez (2007) señala en la página 75 que una muestra censal incluye todas las unidades de investigación, las cuales se consideran parte de la muestra y se incluyen en el análisis. Como menciona Charaja (2014), se recomienda tomar en consideración a la población completa en el caso de que la población sea realmente pequeña.

Por ello, se tomó en cuenta a toda la población, a pesar de que el número de personas que participaron en nuestro estudio fue bastante bajo (48 funcionarios). Es por esta razón que este estudio se denomina muestra censal.

3.4 Recolección de datos

Técnica

El estudio tuvo como objetivo la recolección de datos y para ello se utilizó el método de encuesta. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que las encuestas son un método observacional que indaga sobre características de una realidad dada a través del uso de preguntas. Estas preguntas pueden ser suministradas en formato impreso o digital. El material también se recopiló mediante el uso de publicaciones como libros, revistas y tesis que estuvieran asociadas al tema.

Instrumentos

El enfoque del estudio incluyó el uso del cuestionario como una de sus metodologías. Una de las características que diferencia la técnica de la encuesta de otras técnicas de investigación basadas en metodología es el cuestionario, según Ñaupas et al. (2014). El propósito de este esfuerzo es diseñar un conjunto de preguntas que se organicen de manera sistemática y se vinculen con la hipótesis de investigación y, a través de esa conexión, con las variables de investigación. En particular, en este caso se utilizaron dos instrumentos estructurados, cada uno de los cuales constaba de 10 preguntas.

Validez de los instrumentos

Según López y Fachelli (2015), la generación de un diagnóstico correcto, luego aplicado a un instrumento que evalúa variables a través de un cuestionario,

establece la legitimidad de la validez. Esto es lo que hace legítima una validez. Esto se logra al aplicar el diagnóstico al instrumento. Este proceso se repite hasta que se establece la validez.

Ficha técnica de la variable Conocimiento de la Ley del Servicio Civil

En algún momento, este cuestionario se conocía como Cuestionario de Conocimientos sobre Derecho del Servicio Civil; sin embargo, recientemente se le asignó su nombre actual. Janett Verónica Pacco Cardenas y Roger Sisa Tejada, ambos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, son los responsables del desarrollo de esta investigación.

Son diez preguntas cerradas las que se incluyen en el instrumento que evalúa el conocimiento sobre el Derecho del Servicio Civil. Las respuestas a estas preguntas son verdaderas o falsas. En estas preguntas se incluyeron los siguientes componentes: presentación, instrucciones e información general. Para comprobar si estas cuestiones son pertinentes o no, se han examinado con la ayuda de tres expertos con amplia experiencia en el tema.

Tabla 3.

La Ley del Servicio Civil es una variable con un rango de distribución.

	Niveles	Rangos
Conocimiento de la Ley del Servicio Civil	Bajo	10 a 13
	Medio	14 a 17
	Alto	18 a 20

Nota. Los rangos están determinados por el número total de preguntas que se realizaron.

Ficha técnica de la variable gestión de recursos humanos

Nombre original: cuestionario

Autor: Calani Chara Edith Yovana

En una escala Likert, cada una de las 10 preguntas del examen tiene cuatro respuestas alternativas: casi nunca, rara vez, casi frecuentemente y siempre. El examen consta de 10 preguntas. La planificación de los recursos humanos, el desarrollo de los recursos humanos y la remuneración y los beneficios conforman el sistema. El salario, los beneficios y otras consideraciones financieras conforman el conjunto.

Tabla 4.

La variada gestión de recursos humanos exhibe una distribución diversa de valores.

	Niveles	Rangos
Gestión de Recursos Humanos	Deficiente	10 a 19
	Medianamente eficiente	20 a 29
	Eficiente	30 a 40

Nota. Los rangos se determinan por el número total de preguntas realizadas.

Para la validación del instrumento se utilizaron las opiniones de especialistas, quienes evaluaron las indicaciones, dimensiones y variables relevantes del instrumento. Estos estándares fueron examinados y aprobados por tres profesionales del área.

Tabla 5.*Verificaciones profesionales*

Validador	Instrumentos	Resultado
CPC. Betzabé Maria Pacompia Flores	Encuestas	Aplicable
Mg. Virginia Guadalupe Pacompia Flores	Encuestas	Aplicable
Mg. Ronald Mamani Ticono	Encuestas	Aplicable

Nota. Los validadores son considerados como autoridad en el tema.

Confiabilidad de instrumentos

Utilizando el alfa de Cronbach, propuesto por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Se puede evaluar la confiabilidad de la escala del instrumento. El término "confiabilidad" se utiliza para describir qué tan bien un instrumento proporciona datos consistentes y coherentes en todas sus mediciones. Es fundamental tener esto en cuenta al analizar otras métricas similares a la escala Likert. Junto con la muestra principal, 205 funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca sirvieron como pilotos. Estos funcionarios fueron quienes fueron consultados sobre las preguntas. Adicionalmente, se tomaron en cuenta todas las demás posibilidades. Esta muestra en particular fue utilizada en el proceso de prueba de las preguntas.

Confiabilidad del instrumento Ley del Servicio Civil**Tabla 6.**

El alfa de Cronbach es el estadístico que se utiliza para medir la confiabilidad de la variable Ley del Servicio Civil.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,784	10

Nota. Estadística de fiabilidad.

Teniendo en cuenta que Pacco y Sisa (2018) han reportado un valor de $\alpha = 0,784$, con base en los criterios planteados por George y Mallery (2020), es razonable asumir que el instrumento de la variable Ley del Servicio Civil es adecuado.

Confiabilidad del instrumento Gestión de Recursos Humanos

Tabla 7.

El valor del alfa de Cronbach en relación a la variable de gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,737	10

Nota. Estadística de fiabilidad.

Suponiendo que el instrumento utilizado para la gestión de los recursos humanos tiene un valor de α igual a 0,737, se puede concluir que es apropiado para las circunstancias que George y Mallery han descrito en su libro titulado "2020".

3.5 Análisis de datos

Por tanto, no debería ser necesario el uso de lo esencial, como sugieren Hernández et al. (2014). La palabra "esencial" debería utilizarse en cambio para referirse a las múltiples vías de observación estadística, de las cuales existe una gran diversidad. Cada paso tiene una experiencia de ser y un propósito específico al mismo tiempo, y el término "esencial" debería utilizarse para describir estas rutas simultáneamente. Las hipótesis se pusieron a prueba primero mediante el uso del análisis descriptivo e inferencial, y luego los datos se procesaron y evaluaron posteriormente.



Procedimiento de datos

- Análisis estadístico, Organización y análisis de los resultados de la encuesta para su uso por parte de las entidades gubernamentales
- Una vez finalizado el procesamiento de los datos, se realizaron estadísticas descriptivas utilizando el programa SPSS versión 30. De esta forma, fue más fácil generar tablas y figuras para mostrar los resultados del estudio estadístico. El programa se utilizó para realizar un examen exhaustivo de los datos. Los objetivos que se establecieron para lograr y los resultados que se derivaron de los factores sociodemográficos fueron las fuerzas impulsoras detrás del análisis de escenarios de este estudio. Este estudio tuvo como objetivo determinar los resultados y comparar y evaluar los supuestos subyacentes examinados.

Para lograr el objetivo general, Lind et al. (2019) hicieron un fuerte énfasis en el uso de estadísticas inferenciales. El equipo decidió probar la hipótesis general y descubrir el tipo de relación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. En el transcurso de esta prueba se permite cualquier valor que se encuentre en el rango de -1,00 a 1,00.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Características sociodemográficas

Tabla 8

Las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Miguel son las encargadas de controlar los datos.

		f	%
Sexo de los funcionarios	Masculino	31	65
	Femenino	17	35
	Total	48	100
		f	%
Edad de los funcionarios	18 a 35 años	18	38
	36 a 50 años	17	35
	51 a 63 años	7	15
	64 a más	6	13
Total		48	100
		f	%
Nivel de estudio de los funcionarios	Superior Técnico incompleto	6	13

	Superior Técnico completo	16	33
	Superior Universitario incompleto	7	15
	Superior Universidad completo	19	40
	Total	48	100
		f	%
Grupo ocupacional de los funcionarios	Directivo superior	9	19
	Ejecutivo	14	29
	Especialista	14	29
	Apoyo auxiliar	11	23
	Total	48	100
		f	%
Años de trabajo	Menos a 1 año	5	10
	2 a 3 años	21	44
	4 a 5 años	17	35
	6 a más años	5	10
	Total	48	100

Nota. Estadísticas descriptivas para las características sociodemográficas.

Durante el año 2024, la autoridad de control de la Municipalidad Distrital de San Miguel hará referencia a las estadísticas de control que se muestran en la Tabla 8. Los datos revelan que el 65% de los funcionarios son hombres y el 35% son mujeres. Además, el 38% de los funcionarios tienen entre 36 y 50 años, mientras que el 35% tienen entre 18 y 35 años. El cuarenta por ciento de los funcionarios han completado exitosamente el nivel de educación universitaria. Además, el 29% de los funcionarios pertenecen al grupo ocupacional especialista. Al fin y al cabo, el 44% de los funcionarios llevan en la empresa dos o tres años.

Tabla 9

Los funcionarios municipales de San Miguel, Filipinas, han acordado cumplir con la Ley de Servicio Civil, siendo el género un factor.

	Sexo de los funcionarios					
	Masculino		Femenino		Total	
Si	18	38%	11	23%	29	61%
¿Usted está a favor de la Ley del Servicio Civil?						
No	9	19%	5	10%	14	29%
No sé	4	8%	1	2%	5	10%
Total	31	65%	17	35%	48	100%

Nota. Estadísticas descriptivas obtenidas en base al cuestionario.

En la Tabla 9, podemos observar que los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel tienen diferentes opiniones sobre la Ley del Servicio Civil. Más del sesenta y uno por ciento de las autoridades han manifestado su apoyo a la propuesta, siendo el treinta y ocho por ciento de ellas partidarias del género masculino y el veintitrés por ciento partidarias del género femenino. El número de funcionarios que se han mostrado en desacuerdo con la Ley de Servicio Civil fue del 29%. De estos funcionarios, el 19% de los hombres y el 10% de las mujeres han manifestado su desacuerdo con el proyecto legislativo. En conclusión, el diez por ciento de las autoridades ha manifestado que no está seguro si está o no a favor de la ley. Para el género masculino, esta cifra oscila entre el ocho y el dos por ciento, mientras que para el género femenino es del dos por ciento.

4.1.2 Identificar el conocimiento de la Ley del Servicio Civil de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel – 2024.

Tabla 10

Variable 1: Toda persona que labora en la administración de la Municipalidad Provincial de San Miguel debe tener un buen conocimiento de la Ley de Servicio Civil.

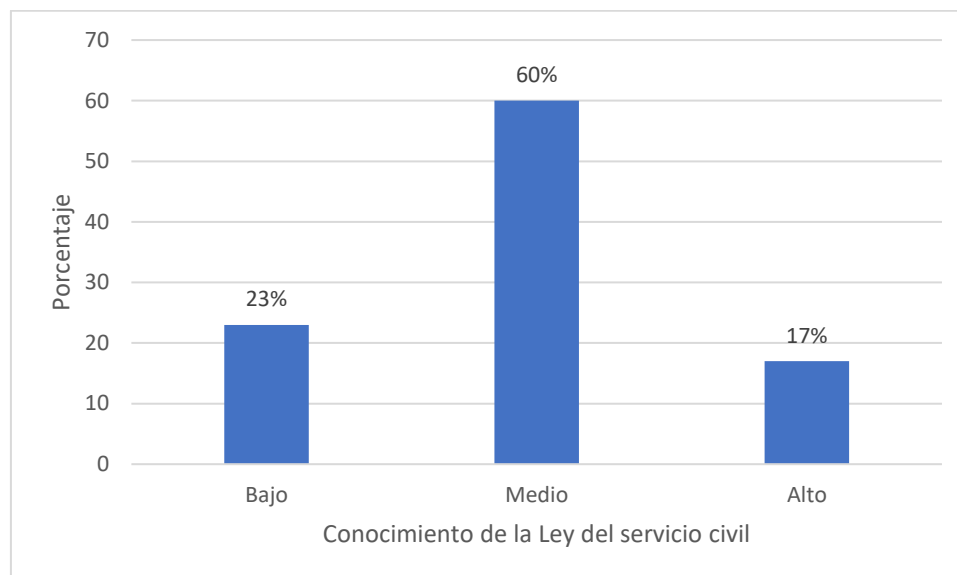
	f	%
Conocimiento de la Ley del Servicio Civil	Bajo	11 23%
	Medio	29 60%
	Alto	8 17%
Total	48	100%

Nota. Estadísticas que describen la primera variable, que es el nivel de conocimiento de la Ley del Servicio Civil.

Los resultados del estudio sobre los diez ítems que componen la variable “Conocimiento de la Ley del Servicio Civil” se muestran en la Tabla 10, como se puede observar en ella. Indirectamente afectados por estos resultados son aquellos que tienen empleos en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Mientras que el 23% piensa que su conocimiento de la Ley del Servicio Civil es inadecuado, el 60% de los trabajadores federales se muestran muy preocupados por ella y el 17% piensa que tiene un conocimiento adecuado. La Tabla 2 muestra visualmente estos datos. Los resultados de la encuesta dan credibilidad a la conclusión establecida anteriormente.

Figura 2.

Los empleados de la Municipalidad Distrital de San Miguel pueden realizar su trabajo con eficacia porque están familiarizados con la Ley del Servicio Civil.



Nota. Gráfico que muestra la relación entre la variable 1 y el conocimiento de la ley del servicio civil

4.1.3 Identificar el nivel de gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel – 2024.

Tabla 11.

Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos

	f	%
Planificación de Recursos Humanos	Deficiente	5 10%
	Medianamente eficiente	31 65%
	Eficiente	12 25%
Total	48	100%

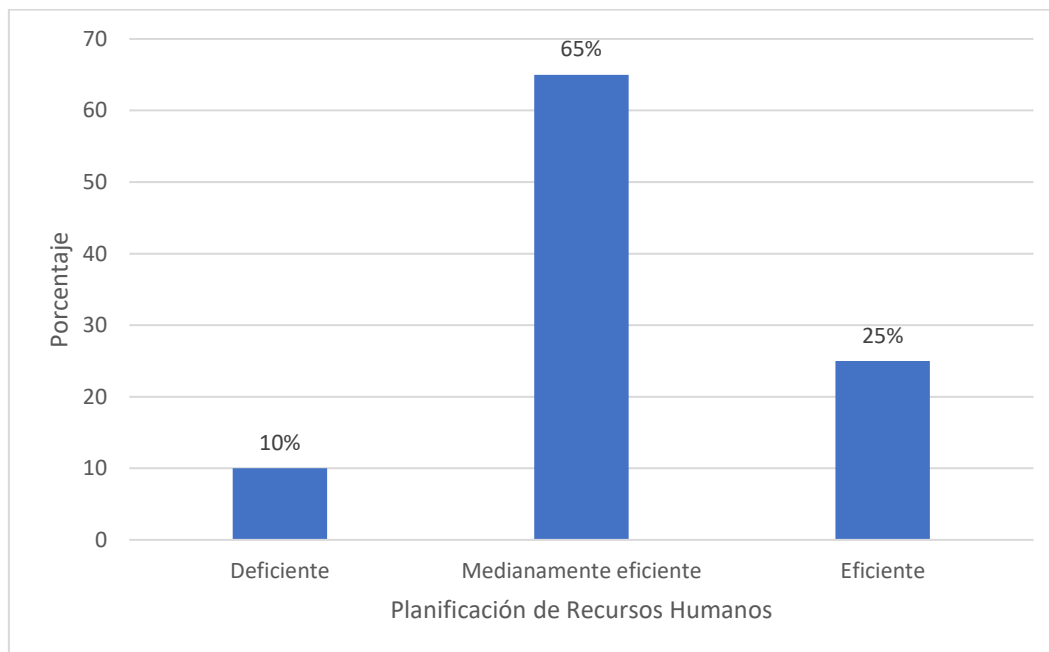
Nota. Estadísticas descriptivas de la primera dimensión de la variable que corresponde a la gestión de los recursos humanos.

Los resultados del estudio sobre los diez ítems que componen la variable “Conocimiento de la Ley del Servicio Civil” se muestran en la Tabla 10, como se puede observar en ella. Indirectamente afectados por estos resultados son

aquellos que tienen empleos en la Municipalidad Distrital de San Miguel. Mientras que el 23% piensa que su conocimiento de la Ley del Servicio Civil es inadecuado, el 60% de los trabajadores federales se muestran muy preocupados por ella y el 17% piensa que tiene un conocimiento adecuado. La Tabla 2 muestra visualmente estos datos. Los resultados de la encuesta dan credibilidad a la conclusión establecida anteriormente.

Figura 3.

Dimensión 1: Planificación de recursos humanos



Nota. Un gráfico de barras para la primera medida de la variable de planificación de RR.HH.

Tabla 12.

Dimensión 2: Desarrollo de recursos humanos

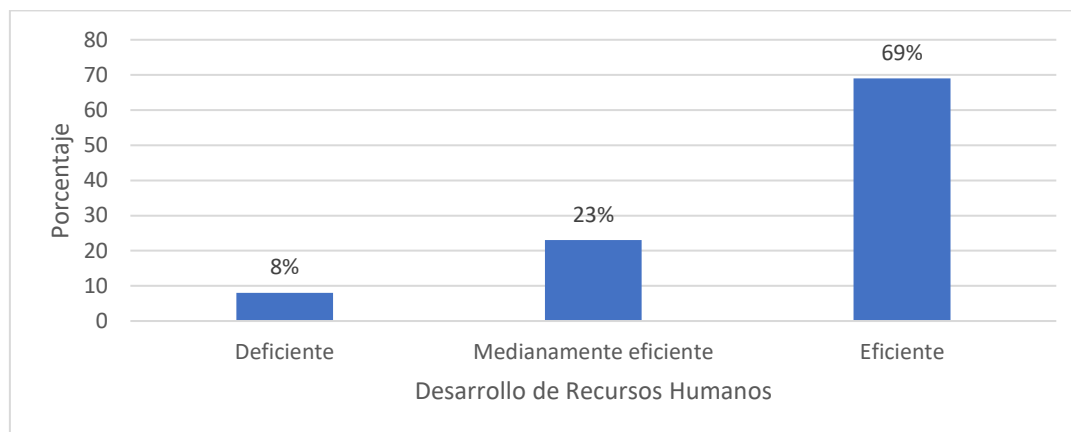
	f	%
Desarrollo de Recursos Humanos	Deficiente	4 8%
	Medianamente eficiente	11 23%
	Eficiente	33 69%
Total	48	100%

Nota. Gráfico de barras de la dimensión 2 de la variable desarrollo de recursos humanos

Los resultados del estudio se muestran en la Tabla 12, que es el segundo análisis de la variable Gestión de Recursos Humanos. Esos son los resultados que se aplican a la Municipalidad Distrital de San Miguel. Aquí, el desarrollo de las habilidades humanas es crucial para el éxito del proyecto. Con respecto a la Municipalidad Distrital de San Miguel, el 29% de los tomadores de decisiones piensa que el DRH es efectivo, el 23% piensa que es algo efectivo y el 8% piensa que no es lo suficientemente bueno (ver Gráfico 4). Esta tabla tiene la información que estás buscando:

Figura 4.

Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos



Nota. Aquí tenemos un gráfico de barras que representa la segunda dimensión de la variable de desarrollo de recursos humanos.

Tabla 13

Dimensión 3: Remuneración y prestaciones

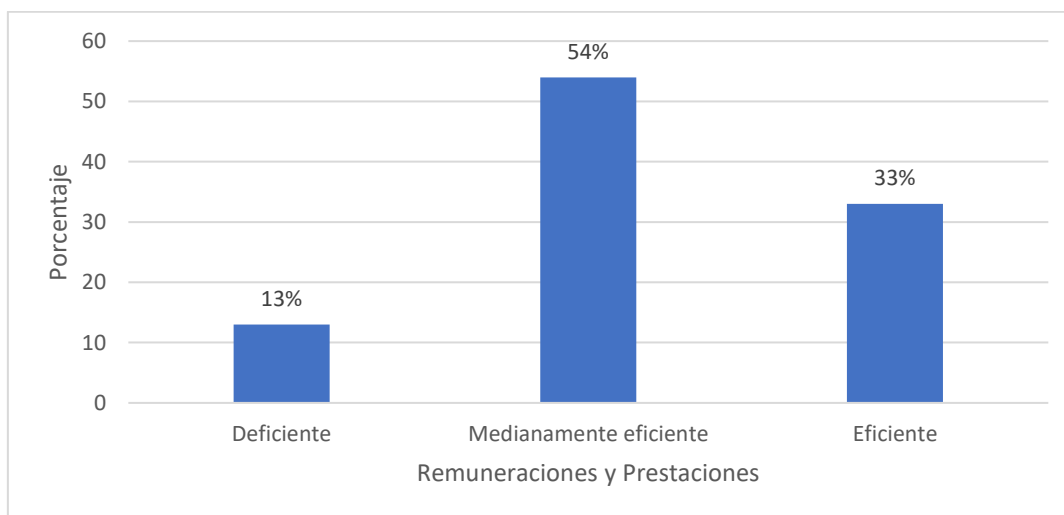
	f	%
Remuneración y Prestaciones	Deficiente	6 13%
	Medianamente eficiente	26 54%
	Eficiente	16 33%
Total	48	100%

Nota. Estadísticas cuantitativas y descriptivas para la tercera dimensión de la variable descripción de la gestión de recursos humanos.

En la Tabla 13 se pueden observar los resultados de un análisis exhaustivo de la variable GRH en la Municipalidad Distrital de San Miguel. El énfasis del estudio está en la tercera dimensión, remuneraciones y beneficios, como se puede apreciar en esta tabla. El 54% de los encuestados opinó que la eficiencia de remuneraciones y beneficios era medianamente eficiente, el 33% que pensaba que era eficiente y tan solo el 13% que pensaba que era inadecuada (ver figura 5).

Figura 5.

Dimensión 3 remuneración y prestaciones.



Nota. Gráfico que representa la tercera dimensión de la variable de compensación y beneficios

Tabla 14.

Resumen de la variable 2: Gestión de recursos humanos

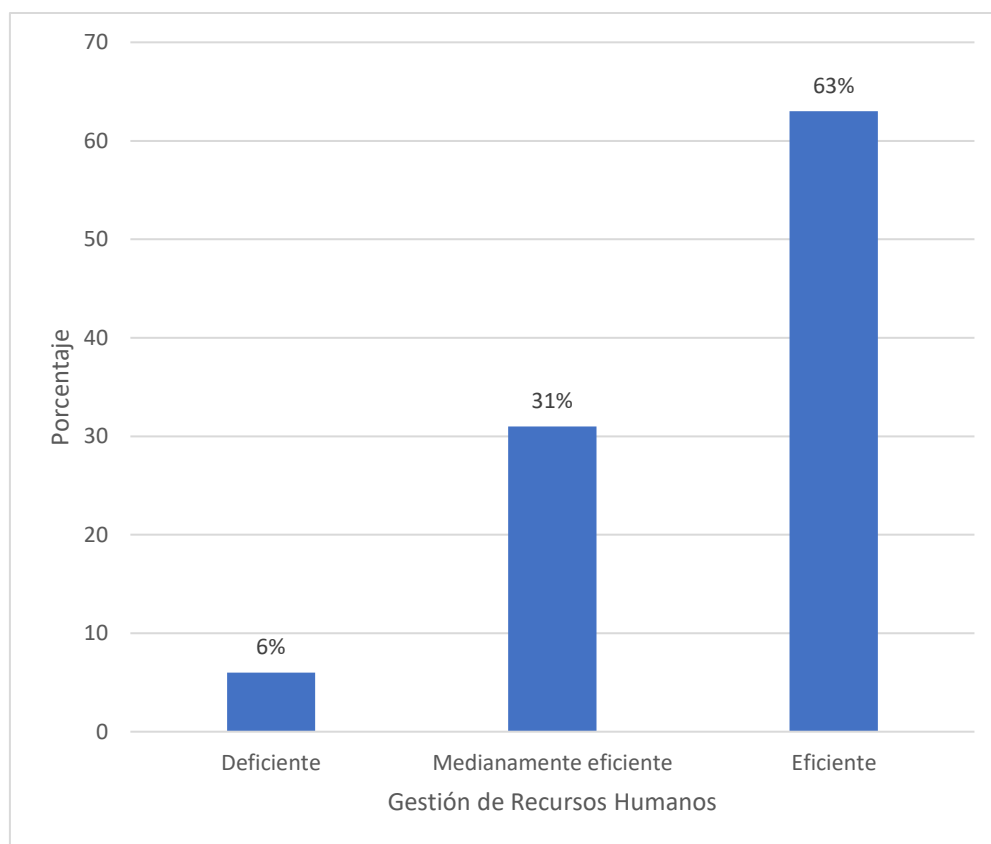
		f	%
Gestión de Recursos Humanos	Deficiente	3	6%
	Medianamente eficiente	15	31%
	Eficiente	30	63%
Total		48	100%

Nota. Resumen de la variable Gestión de Recursos Humanos.

Luego de analizar cómo la Municipalidad Distrital de San Miguel maneja sus recursos humanos, la siguiente tabla muestra los resultados. La Figura 6 muestra los hallazgos del estudio, que muestran que el 33% de los funcionarios piensa que la gestión es algo efectiva, el 63 por ciento cree en una gestión eficiente y tan sólo el 6 por ciento cree en una gestión insuficiente.

Figura 6.

Resumen de la variable 2: gestión de recursos humanos



Nota. Resumen de la variable gestión de recursos humanos

4.1.4 Influencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel – 2024.

Tabla 15

Factores de la gestión de los recursos humanos y el vínculo entre la Ley del Servicio Civil y dichos factores

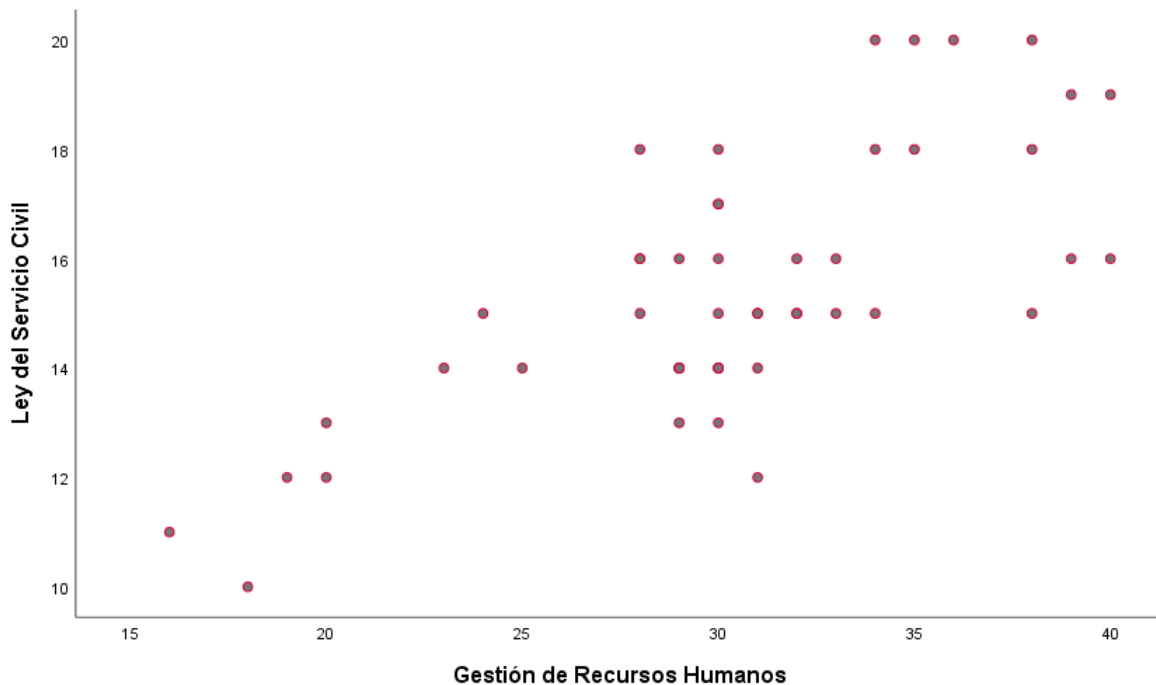
Coeficiente de correlación de Pearson		Ley del Servicio Civil	Gestión de Recursos Humanos
Ley del Servicio Civil	Coeficiente de correlación	1.000	0.715
	p-valor	.	0.000
	N	50	50
Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	0.715	1.000
	p-valor	0.000	.
	N	50	50

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 15 muestra el valor de correlación de Pearson de 0,715 para las variables relacionadas con la Ley de Servicio Civil y la Gestión de Recursos Humanos. Muchas personas piensan que este vínculo es importante. Este coeficiente se derivó de los datos aprovechando la correlación entre las dos variables. La hipótesis nula puede aceptarse o rechazarse en función del valor de probabilidad p, que es 0,000, que es menor que el nivel de significación de 0,05. De ello se deduce que no debemos aceptar la hipótesis nula. El análisis se realizó utilizando un nivel de significación de 0,05. De acuerdo con las recomendaciones, los datos proporcionados muestran una fuerte asociación positiva entre los componentes examinados, lo que sugiere que la Ley de Servicio Civil afectaría a la gestión de recursos humanos. (para un diagrama de dispersión, consulte la Figura 7).

Figura 7.

Factores de la gestión de los recursos humanos y la legislación del servicio público: un diagrama de dispersión



Nota. El diagrama de dispersión muestra una asociación muy favorable.

4.2 Discusión

Los resultados del estudio, que se muestran en la Tabla 15, revelan que la hipótesis nula debe rechazarse debido a la correlación ($r = 0,715$) entre la GRH y la LSC. Los datos se utilizaron para validar la hipótesis y, una vez finalizada la investigación, se generaron los resultados de la hipótesis general. Los resultados de este estudio corroboraron los de la investigación de Vera (2019) sobre cómo la LSC afectó la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión de Trujillo en 2018. Sugeriría que la LSC tiene un buen impacto en la gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión. Vera descubrió una fuerte correlación ($r = 0,89$) entre las dos variables. Prueba de ello es que el estudio estadístico verificó la significancia del vínculo.



Con un valor p de 0,00, por debajo del umbral de significancia de 0,05, y un coeficiente de correlación de 0,9121, Julca (2016) encontró una relación directa y significativa. Los hallazgos de este estudio refutan la hipótesis nula y muestran que la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajabamba fue fundamental para lograr el Régimen de Servicio Civil. Según Carcausto (2020), la Municipalidad Provincial de San Román brinda ciertas ventajas a los trabajadores del sector público que también son empleados del sector público. Es evidente a partir del nivel de significancia de 0,000 y el coeficiente de Pearson de 0,285 que el criterio de significancia preestablecido de $\alpha = 0,05$ fue superado con creces.

Probamos la validez de la hipótesis nula frente a la hipótesis alternativa en el nivel de significancia de 0,05. Finalmente, se determinó que este método para la hipótesis 1 no debería aceptar la hipótesis nula. Toda la información que se ha proporcionado hasta ahora respalda ambas conclusiones. El episodio impartió un conocimiento profundo de la Ley del Servicio Civil a los funcionarios a cargo de la Municipalidad Provincial de San Román de la región de Puno. Si bien esto demuestra que no son completamente ignorantes sobre la Ley del Servicio Civil, no significa que sean expertos en la materia. Los funcionarios del Gobierno Regional de Arequipa no conocen la Ley N° 30057, afirman Pacco y Sisa (2018). Debido a la falta de conocimiento de la definición, objetivos, beneficios, clasificaciones y fases de la Ley del Servicio Civil, esta deficiencia podría impedir la capacidad de crecimiento y desarrollo de la CSC. Los hallazgos del estudio de Montalvo sugieren que los administradores públicos no necesitarán realizar ningún cambio en sus métodos actuales para cumplir con los requisitos de la próxima ley (2017). Esto implica que podrán seguir trabajando



hasta que sean despedidos, siempre que puedan hacerlo de acuerdo con las mismas leyes laborales bajo las que trabajaban anteriormente. Según Carcausto (2020), la mayoría de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de San Román (77%) encuentran aceptable la Ley del Servicio Civil, mientras que un pequeño porcentaje (2%) la considera insuficiente. Argumentan que la Ley impulsa la productividad en el lugar de trabajo porque brinda a los trabajadores oportunidades de capacitación y garantiza que sus derechos y responsabilidades estén protegidos dentro del sistema laboral. Los servicios públicos efectivos y eficientes que estén en consonancia con las instituciones o instituciones democráticas son el resultado, según Longo y Ramio (2008), de un servicio público competente y de una conciencia de la misión del servicio público. Esto se debe a que el servicio público es capaz de ser a la vez eficiente y eficaz.

El trabajo de planeación y remuneración de los recursos humanos ha dado sus frutos. La base de esto se estableció con la hipótesis 2. A esta conclusión se llegó luego de analizar los datos. Vera (2019) afirma que la dirección de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión ha demostrado el cumplimiento de los estándares de gestión de recursos humanos. A esto le siguen los Decretos Legislativos 276 y 728. La Gestión de Recursos Humanos ha sido exitosa en la Municipalidad Distrital de San Miguel, según el estudio de Vera, que respalda esta conclusión. Por lo tanto, esta conclusión es más plausible. Esparch (2012), quien examinó a fondo la reforma del servicio civil, sostiene que solo aquellos con las calificaciones adecuadas deberían poder ejercer profesiones en la administración pública. Obtuvo este resultado. No solo eso, sino que debe haber un período de prueba real y ningún empleo debe considerarse estable. Un estudio sobre gestión de recursos humanos de Julca (2016) encontró que si bien



la asignación de puestos y la evaluación del desempeño se consideraron excelentes, el 29% de los encuestados dijo que la selección de personal fue excepcional. Este descubrimiento concuerda con lo dicho anteriormente. La encuesta encontró que los programas de compensación fueron bien recibidos, con una calificación del 52%. La Municipalidad Provincial de Cajabamba está poniendo a prueba sus prácticas de RRHH para averiguar su eficacia. Las estructuras jerárquicas de muchas organizaciones hacen que la adopción de la Ley del Servicio Civil sea una necesidad absoluta. En su investigación sobre la gestión de RRHH, Mendoza (2013) llegó a la conclusión de que el sistema CAS es un contrato de trabajo a corto plazo que vulnera derechos fundamentales, como el derecho a un empleo seguro. El sistema CAS vulnera derechos constitucionalmente protegidos. Entre las muchas ventajas de trabajar para el gobierno, SERVIR (2013) cita las mayores perspectivas de carrera y la seguridad laboral de las que disfrutaban los empleados actuales y anteriores de la Agencia de Servicio Civil (CAS). Por supuesto, esta no es la única ventaja de trabajar para el gobierno.



CONCLUSIONES

Primera. El objetivo general del estudio es determinar, a partir del año 2024, en qué medida la Ley del Servicio Civil ha influido en la gestión de los empleados públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel (Región Puno, Provincia de San Román). Encontrar otras respuestas que fueran comparables a las dadas fue el objetivo principal de la investigación. Se encontró un coeficiente de correlación de 0,715 utilizando la prueba de Pearson. Además, la investigación encontró que la hipótesis nula puede aceptarse o rechazarse con una probabilidad de $p = 0,000$, que es menor que el umbral de significancia de 0,05. En consecuencia, podemos decir que la hipótesis alternativa es verdadera mientras que la hipótesis nula es totalmente errónea. La gestión de los recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Miguel 2024 parece estar determinada por la Ley del Servicio Civil. Que las dos variables funcionen mucho mejor juntas es prueba de ello. Se ha demostrado una asociación positiva sustancial después de haber considerado cuidadosamente todos los aspectos. Existe una correlación negativa entre la competencia en la gestión de recursos humanos y su familiaridad con la Ley del Servicio Civil, y lo inverso también es cierto. Alrededor del 65% de las personas que trabajan en la Municipalidad Distrital de San Miguel son hombres, pero solo el 35% de los puestos más altos están ocupados por mujeres. Esta diferencia muestra que existe una brecha de género en la empresa. Alrededor del 13% de los funcionarios públicos tienen al menos 64



años, el 15% tienen entre 51 y 63 años y el 12% tienen entre 18 y 35 años. Estos empleados públicos tienen entre 36 y 50 años. Constituyen tres quintas partes del grupo total.

Segunda. Para conocer el grado de comprensión de la Ley del Servicio Civil por parte de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel-2024, es necesario realizar una evaluación de este tema. No sólo es el primer objetivo, sino que también será la primera variable que se analizará. Más del 60% de los funcionarios públicos que participaron en el estudio consideraron que tenían un buen conocimiento de la Ley del Servicio Civil. El 13% de los funcionarios públicos admitió desconocer la Ley del Servicio Civil, mientras que el 23% admitió tener un conocimiento muy limitado de la misma. Dicho esto, es seguro asumir que todos los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Miguel-2024 conocen bien la Ley del Servicio Civil. Este hallazgo, sin embargo, sugiere -en lugar de implicar- que los funcionarios públicos poseen un conocimiento profundo de la Ley del Servicio Civil. Como resultado, el progreso en esta área es fundamental para que los líderes comunitarios comprendan los beneficios de las reglamentaciones de la nueva Ley del Servicio Civil.

Tercera. ¿Qué nivel de gestión de recursos humanos utilizarán los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno, en el año 2024? Este es el segundo objetivo del estudio y la segunda variable. Podríamos decir alternativamente



que esta meta es la segunda variable. Por lo que podemos ver, la planificación de recursos humanos parece una buena idea en teoría. El 35% pensó que el componente de crecimiento de la gestión de recursos humanos era bueno, el 25% pensó que era bueno y el 10% pensó que no era suficiente. Las personas a cargo piensan que la parte que se ocupa de los salarios y los beneficios está haciendo un buen trabajo. Para ser más exactos, el 54% de ellos dice que funciona bien, el 33% dice lo mismo y solo el 13% dice que no es lo suficientemente bueno. El 69% de los funcionarios dijo que funcionó, el 23% dijo que funcionó muy bien y el 8% dijo que hizo su trabajo.



RECOMENDACIONES

Primera: Para ayudar a ejecutar la Ley de Servicio Civil (Ley N° 30057), se sugiere que la Municipalidad Distrital de San Miguel forme un grupo de transferencia a través de la Subdirección de Recursos Humanos. Con suerte, nuestra recomendación conducirá a una mejora en la calidad general de los procedimientos. Esta recomendación es una de las partes de la decisión que aprobó el gobierno. Para que la nueva Ley de Servicio Civil sea entendida y se entiendan las responsabilidades de todos, es crucial que todos los funcionarios y miembros del personal del proyecto tengan esta información. Además de eso, la Autoridad Nacional del Servicio Civil debería organizar una sesión de orientación y reunirse con los trabajadores recién contratados para responder sus preguntas y presentarles otros puntos de vista sobre la legislación. También es una buena idea alentar a los trabajadores y la gerencia a hablar entre sí sobre cómo obtener conocimientos sobre beneficios y realizar documentos de gestión.

Segunda: Como parte del CAP temporal, el Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Miguel quiere avanzar con un plan para reorganizar las tareas que se están realizando actualmente. Esto facilitará la gestión eficaz de los recursos humanos y la buena planificación de las operaciones. También se sugiere un proceso de selección de tres pasos que no elija a las personas en función de los vínculos pasados. Esto está



en línea con lo que dice la ley que se debe hacer cuando se utiliza la democracia. De esta manera se pretende ayudar tanto a los empleados a hacer mejor su trabajo como a la empresa a funcionar con mayor fluidez.

Tercera: Se ha presentado una solicitud a la Municipalidad Distrital de San Miguel con el fin de brindar programas de capacitación centrados en la Ley del Servicio Civil. La incorporación de las estrategias descritas en el documento es fundamental para el éxito de estas iniciativas. Para mejorar aún más la comprensión de la Ley del Servicio Civil por parte de los servidores públicos, el plan de estudios debe complementarse con recursos de capacitación disponibles abiertamente y una variedad de metodologías de investigación que promuevan la participación del personal y el compromiso continuo. El gobierno peruano ha publicado el Decreto Supremo N.º 09-2021-PCM, que presenta un plan de implementación de cinco fases. En esta instrucción se establece el enfoque para transferir a los funcionarios públicos de conformidad con la Ley 30057. Si los gobiernos municipales se toman en serio la mejora de la gestión de los asuntos públicos, deberían adoptar este enfoque.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. del C. (2012). *Administración de personal*.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Alvarado, J. (2019). *Administración y Gestión Municipal*.
<https://universo.pe/administracion-y-gestion-municipal-2020.html>
- Aquino, J. (s/f). *Recursos humanos | Ciencias Sociales*.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (7a ed.). Editorial Episteme.
- Barrantes, N. R. (2013). *Nociones elementales de derecho administrativo*.
- Belamaric, R. A. (2001). " *Nuevas Formas Organizativas . La gestión de recursos humanos entre los valores del tener y del ser* ". 1–12.
- Bielsa, R. (2003). *Nociones sumarios sobre el estudio del derecho administrativo*.
http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/05/nociones-sumarios-sobre-el-estudio-del-derecho-administrativo.pdf
- Carcausto, C. R. (2020). " *Implicancia de la nueva Ley del Servicio Civil con relación a la motivación laboral de los servidores públicos de la municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, 2019*".
<http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/125>
- Cervantes, D. (2015). *Manual de derecho administrativo*.
http://www.sancristoballibros.com/libro/manual-de-derecho-administrativo-cd-rom_44683
- Chamochumbi, C. M. (2014). *Seguridad e Higiene Industrial*.
- Chaudhry, S. A., Reid, G. J., & Malik, W. H. (Eds.). (2018). *Civil service reform*



in Latin America and the Caribbean. The World Bank.

<https://doi.org/10.1596/0-8213-3041-1>

Chiavenato, I., Villamizar, G., & Aparicio, J. (1999). *Administración de recursos humanos.*

Corrales, A. A. M. (2017). *Análisis y propuesta para la implementación del modelo de directivos públicos de la Ley del Servicio Civil 2018-2020*

[Universidad Continental].

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4240>

Cortázar, J. C. (2014). *Perú: gradualidad e innovación en la reforma del servicio civil.* 1–36. [https://publications.iadb.org/es/publicacion/13805/peru-](https://publications.iadb.org/es/publicacion/13805/peru-gradualidad-e-innovacion-en-la-reforma-del-servicio-civil)

[gradualidad-e-innovacion-en-la-reforma-del-servicio-civil](https://publications.iadb.org/es/publicacion/13805/peru-gradualidad-e-innovacion-en-la-reforma-del-servicio-civil)

Cutipa, C. (2014). *Vigencia de la clase magistral en la universidad del siglo XXI.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4757961>

Dolan, S. L., Valle, R., & López, Á. (2014). *La Gestión de personas y del talento : la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI.* 35–52.

Esparch, N. (2012). *Ventanas de oportunidad: El caso de la reforma del Servicio Civil.* 1–42. [http://www.grade.org.pe/publicaciones/1076-ventanas-](http://www.grade.org.pe/publicaciones/1076-ventanas-de-oportunidad-el-caso-de-la-reforma-del-servicio-civil/)

[de-oportunidad-el-caso-de-la-reforma-del-servicio-civil/](http://www.grade.org.pe/publicaciones/1076-ventanas-de-oportunidad-el-caso-de-la-reforma-del-servicio-civil/)

George, D., & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step* (16th ed.). Taylor & Francis.

Hayes, A. (2021). *Planificación de recursos humanos.*

<https://www.investopedia.com/terms/h/human-resource-planning.asp>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.



- Iacoviello, M. (2014). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Ecuador*. 1–67.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagnostico-institucional-del-servicio-civil-en-América-Latina-Ecuador.pdf>
- Julca, O. H. (2016). "Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, año 2016".
- Kim, M., Mallory, C., & Valerio, T. D. (2022). *Statistics for Evidence-Based Practice in Nursing* (3rd ed.). Jones & Bartlett Learning.
<https://www.amazon.com/Statistics-Evidence-Based-Practice-Nursing-MyoungJin/dp/1284088375>
- Decreto Legislativo N° 1023, (2008). <https://www2.congreso.gob.pe>
- Lind, D., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2019). *Basic Statistics for Business & Economics* (9th ed.). McGraw-Hill. <https://www.amazon.com/Basic-Statistics-Business-Economics-Douglas/dp/0073521477#:~:text=The 8th edition of Lind,taking a business statistics course.>
- Longo, F., & Ramio, C. (2008). "El papel de la profesionalización del empleo público en América Latina". En *La profesionalización del empleo público en américa latina*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8146066>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat de Barcelona.
- Machaca, R. (2014). *Gestión de recursos humanos y clima laboral, caso de la I.E.S. "Pedro Vilcapaza" de Juliaca*.
- Martínez, A. (2017a). *Manual del servicio civil y régimen laboral público*.
- Martínez, A. (2017b). *Observaciones y dificultades en la implementación de Ley (2013) del Servicio Civil peruano*. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/58022/>



- Matas, C. R., & Salvador, M. (2005). Servicio Civil en América Latina: Reflexiones y Propuestas Tentativas. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 6, 63–90.
<https://doi.org/10.14409/da.v1i6.1199>
- Mendieta, M. V. (2017). *El servicio civil de carrera en Latinoamérica: Diagnóstico, causas y propuestas*. Instituto Nacional de Administración Pública. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=578331>
- Mendoza, H. (2013). “Los Contratos Administrativos de servicios - CAS, Como efecto de la vulneración de los Derechos laborales de los trabajadores de la Administración Pública peruana” [Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009>
- Montalvo, B. R. (2017). “Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12188>
- Muñoz, W. (2007). El Servicio Civil. Una Necesidad Para Una Administración Posburocrática. *Revista Economía y Administración*, 69, 39–56.
<https://www.researchgate.net/publication/46509549>
- Ñaupas, H. P., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4ª ed.). Ediciones de la U.
- Osorio, R. W. (2005). *Evaluación de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/458>
- Oszlak, O. (2001). El servicio civil en América Latina y el Caribe : situación y retos futuros. *Buenos Aires, January 2001*, 5–9.



<https://publications.iadb.org/es/publicacion/14598/el-servicio-civil-en-america-latina-y-el-caribe-situacion-y-retos-futuros>

Pacco, V. J., & Sisa, R. (2018). *Relación entre el nivel de conocimiento y las actitudes de los servidores públicos del Gobierno Regional de Arequipa hacia la Ley del Servicio Civil, 2016* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7326>

Passos, R., & Paranaguá, J. (2016). Human Resource Management and Public Sector Reforms: Trends and Origins of a New Approach. *Institute for Applied Economic Research*.
http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5003/1/DiscussionPaper_115.pdf

Peiró, J., & Ripoll, P. (1999). Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. En *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología* (Vol. 52, Número 2, pp. 169–176).

Programa para la cohesión social. (2019). *Mejorar la integridad en el sector público peruano a través de la gestión de recursos humanos*.
<https://eurosocial.eu/en/actualidad/improving-integrity-in-the-peruvian-public-sector-through-human-resource-management/>

Ramirez. (2007). *Metodología de la Investigación*.

Recursos humanos. (2017). *¿Qué es el desarrollo de recursos humanos (DRH)?* <http://hrssolutions.com/human-resources-development-hrd/>

RH. (2021). *Desarrollo de recursos humanos*. Human Resource.
<https://www.whatishumanresource.com/human-resource-development>

Runa. (s/f). *Remuneraciones: ¿Qué son y cuáles son los tipos?*
<https://runahr.com/mx/recursos/nomina/remuneraciones/>



- Sánchez, S., & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *rev.fac.cienc.econ*, XXIV(2), 133–146. <https://doi.org/10.18359/rfce.2216>
- Sastre, M., & Aguilar, E. (2016). *Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico* (1a ed.). McGraw-Hill.
https://www.researchgate.net/publication/31608178_Direccion_de_recursos_humanos_un_enfoque_estrategico
- Ley N° 30057 de Servicio Civil - SERVIR, (2013).
- Servir. (2021). *Transito al nuevo régimen del servicio civil*.
<https://www.servir.gob.pe/transito-al-nuevo-regimen-del-servicio-civil/>
- SERVIR. (2021). *El Servicio Civil | SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR*. <https://www.gob.pe/servir>
- Soria, B. (2015). *Diccionario Municipal Peruano*.
https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Diccionario_Municipal.pdf
- Vásquez, H. (2018). *Ley Del Servicio Civil Y Su Implicancia En La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De La Geresia Lambayeque. Perú, 2017*. 86.
- Vera, J. J. (2019). *Incidencia de la ley del Servicio Civil en la Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión periodo 2018*. [Universidad Nacional de Trujillo].
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12853>
- Vladimir, V. (2015). *El Funcionario Público*.
http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_apc/PubOnlinePdf/06012016/El_Funcionario_Publico.pdf
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267>



e2888f6f.pdf

Zamata, R. M. (2013). Universidad Nacional Del Altiplano Monografias. En
Tesis.

Zamora, L. A. (2019). *Sistema de Recursos Humanos.* 1–26.



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: PROPUESTA: LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la influencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno - 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno – 2024</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe influencia de la Ley del Servicio Civil en la gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel de San Román, Región Puno – 2024.</p>	<p><u>Variable 1</u> Ley del servicio civil</p> <p><u>Variable 2</u> Gestión de recursos humanos</p>	<p>Diseño - No experimental - Cuantitativo</p> <p>Tipo - Aplicada</p> <p>Nivel - Descriptivo - correlacional</p> <p>Métodos - Analítico</p> <p>Población - Funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Provincia de San Román del Departamento de Puno.</p> <p>Muestra - Totalidad de la población por lo que se considera una muestra censal.</p> <p>Test - Coeficiente de correlación de Pearson</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cuál es el conocimiento de la Ley del Servicio Civil de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno - 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión de los recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno - 2024?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Analizar el conocimiento de la Ley del Servicio Civil de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de Sa Miguel, Región Puno - 2024.</p> <p>Reconocer el nivel de gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno – 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe un conocimiento regular de los funcionarios públicos de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno – 2024.</p> <p>El nivel de la gestión de los recursos humanos es deficiente de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Región Puno – 2024.</p>		



Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE: LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN ROMÁN, REGIÓN PUNO-2024

Estimado (a) participante, de antemano agradecemos su colaboración al participar en este estudio que tiene como objetivo medir las actitudes y conocimientos que tienen los servidores públicos del Gobierno Distrital de San Miguel hacia la Ley del Servicio Civil. Por lo tanto, muy amablemente lo(a) invitamos a responder esta encuesta. La información recopilada será confidencial. Muchas gracias por el tiempo y esfuerzo dedicado en llenar esta encuesta.

1. SEXO:

Masculino

Femenino

2. EDAD:

De 18 años a 35 años

De 36 años a 50 años

De 51 años a 63 años

De 64 a más

3. NIVEL DE ESTUDIO:

Superior Técnico incompleto

Superior Técnico completo

Superior Universitario incompleto

Superior Universitario completo

4. AÑOS DE TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL:

Menos a 1 año

De 2 a 3 años

De 4 a 5 años

6 a más años

5. ¿A QUÉ GRUPO OCUPACIONAL PERTENECE?

Directivo Superior

Ejecutivo



<input type="checkbox"/> Especialista	<input type="checkbox"/> Apoyo Auxiliar
6. ¿USTED ESTÁ A FAVOR DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL?	
<input type="checkbox"/> SI	
<input type="checkbox"/> NO	
<input type="checkbox"/> NO SÉ	

INSTRUMENTO ANÓNIMA SOBRE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, 2024.

Por favor, señale con una (X) la respuesta con la cual, a su juicio, considere correctas respecto de su conocimiento de la ley del servicio civil.

Leyenda	
1	Falso
2	Verdad

N°	Ítems	1	2
01	La Ley del Servicio Civil N° 30057 no tiene como objetivo establecer progresivamente un régimen único y de forma exclusiva para las personas que prestan servicios en las entidades públicas.		
02	El proceso de tránsito se refiere a la ruta de implementación que las entidades públicas deberán seguir para transitar al régimen de la Ley N° 30057.		
03	Existen tres tipos de tránsito al nuevo régimen Servicio Civil.		
04	La ruta de tránsito de una entidad para pasar al nuevo régimen del Servicio Civil consta de cinco etapas.		
05	Servicio Civil, es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.		
06	La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un órgano integrante del tribunal del Servicio Civil que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se		



	susciten al interior del sistema de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N°1023		
07	Uno de los beneficiadores de la ley del servicio civil es que, permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.		
08	Según la ley N°30057 los servidores civiles de las entidades públicas se clasifican en: funcionarios públicos, directivo superior, servidor de carrera y auxiliares.		
09	El mecanismo de incorporación se efectúa a través del proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso: concurso público de mérito, contratación directa y cumplimiento de requisitos de las leyes especiales.		
10	El inicio del proceso de implementación comienza con una solicitud de "inicio de proceso de implementación" emitida por la Presidencia Ejecutiva del SERVIR.		

Por favor, señale con una (X) la respuesta con la cual, a su juicio, considere correctas respecto a la gestión de recursos humanos.

Leyenda	
1	Casi nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4
Planificación de recursos humanos					
1	¿Se realiza un análisis de los puestos de trabajo?				
2	¿Los requisitos para seleccionar al personal están debidamente planificados?				
3	¿En la institución se prevé y planifica las necesidades de los recursos humanos?				
Desarrollo de recursos humanos					
4	¿Se aplican los programas de gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Distrital de San Miguel?				



5	¿Existe capacitación al personal que labora en la Municipalidad Distrital de San Miguel?				
6	¿La Municipalidad Distrital de San Miguel apoyan los planes de superación profesional de los trabajadores?				
7	¿Los directivos de la Municipalidad Distrital de San Miguel diseñan y ejecutan sistemas de evaluación del personal?				
Remuneración y prestaciones		1	2	3	4
8	¿La Municipalidad Distrital de San Miguel, maneja adecuados niveles de remuneración para su personal?				
9	¿Existe equidad y congruencia en los niveles remunerativos de la Municipalidad Distrital de San Miguel?				
10	¿En la Municipalidad Distrital de San Miguel se cumple con el pago de beneficios sociales que establece la Ley?				

Gracias por su colaboración

Anexo 3

Validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 01 CONOCIMIENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos del validador:

Virginia Guadalupe Pacompia Flores

1.2 Cargo e institución donde labora:

Docente - Universidad Nacional de Juliaca

1.3 Nombre del instrumento evaluado:

*Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la
Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno-2024*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	—
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	—
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	—
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	—
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.		X		—
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	—
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		X		—
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	—



FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	—
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	—
CONTEO TOTAL			4	24	28
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		D	R	B	Total
Coeficiente de la validez:		= 70%			

Lugar y fecha: Juliaca 04 noviembre del 2024

Lic. Adm. Virginia Pacompia Flores
C.I.A.G. N° 08326

Firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 02 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.4 Nombres y Apellidos del validador

Virginia Guadalupe Pacompica Flores

1.5 Institución donde labora

Docente - Universidad Nacional de Juliaca

1.6 Nombre del instrumento evaluado:

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno-2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	—
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	—
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	—
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.		X		—
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.		X		—
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	—
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	—
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	—
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos			X	—



	(tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	—
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	—
CONTEO TOTAL			4	24	28
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		D	R	B	Total
Coefficiente de la validez:		= 70%			

Lugar y fecha: Pucallpa, 04 noviembre del 2024

Lic. Adm. Virginia Pacompa Flores
CLAD. N° 08328

Firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 02 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.4 Nombres y Apellidos del validador

Betzabe' María Pacompía Flores

1.5 Institución donde labora

Municipalidad Provincial de Puno

1.6 Nombre del instrumento evaluado:

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno-2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.		X		
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.		X		
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos			X	



FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL			4	27	31
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		D	R	B	Total
Coefficiente de la validez:		> 70%			

Lugar y fecha: Juliaca 05 Noviembre del 2021


CPC. Batzabo María Pacomía Flores
MAT. N° 2190
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS - PUNO

Firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 01 CONOCIMIENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos del validador:

Betzabé Mariá Pacompía Flores

1.2 Cargo e Institución donde labora:

Municipalidad Provincial de Puno

1.3 Nombre del instrumento evaluado:

*Lev del servicio civil y gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la
Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno-2024*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.		X		
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.		X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	



	(tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL			8	24	32
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		D	R	B	Total
Coefficiente de la validez:		> 70 %			

Lugar y fecha: Tulaca 15 de Noviembre del 2024

.....
CPC. Betzabe María Pacomía Flores
 MAT. N° 2190
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS - PUNO

Firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 01 CONOCIMIENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y Apellidos del validador:

Ronald Mamani ticona

1.2 Cargo e institución donde labora:

Docente - Universidad Nacional de Juliaca

1.3 Nombre del instrumento evaluado:

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la
Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno-2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.		X		
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.		X		
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	



FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL			4	24	28
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		D	R	B	Total
Coficiente de la validez:		$28 \div 30 \times 100 = 93.33\%$			

Lugar y fecha: Juliaca, 6 de Noviembre del 2024

Firma del experto
Mg. RONALD MAMANI TICONA
C.A.P. 3342
DOCENTE



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 02 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.4 Nombres y Apellidos del validador

Ronald Mamani ticona

1.5 Institución donde labora

Docente - Universidad Nacional de Juliaca

1.6 Nombre del instrumento evaluado:

Ley del servicio civil y gestión de recursos humanos de los funcionarios públicos en la Municipalidad Distrital de San Miguel, San Román, Región Puno-2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.		X		
OBJETIVIDAD	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.		X		
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar		X		
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos		X		



	(tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).				
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL			8	18	26
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		D	R	B	Total
Coefficiente de la validez:		$26 \div 30 \times 100 = 86.67\%$			

Lugar y fecha: Juliaca, 06 de Noviembre de 2024


Firma del experto UANA
C.A.P. 3342
DOCENTE



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 02/01/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: EDITH YOVANA CALANI CHARA

Dirección: Urb. Prog. Mun. Viv. Azir. Mz. B-L-35 – Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 78111006

Teléfono: 912652907 email: edithcalani123@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: LEY DEL SERVICIO CIVIL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LOS
FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL, SAN
ROMÁN, REGIÓN PUNO - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desarrollo, funcionarios públicos, gestión de recursos humanos, Ley del
Servicio Civil, planificación, remuneración, prestaciones

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización Industrial y Políticas Gubernamentales – P15

Firma de Autor



huella digital

02 de Enero del 2025

Fecha