



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión de recursos humanos frente a la aplicación de la Ley  
SERVIR en una municipalidad distrital de Tacna - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Sanga Coarite, Brenda Gabriela ([orcid.org/0000-0001-7031-4978](https://orcid.org/0000-0001-7031-4978))

**ASESORES:**

Dra. Lopez Lenci, Mercedes Yasmin ([orcid.org/0000-0001-7664-7407](https://orcid.org/0000-0001-7664-7407))

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto ([orcid.org/0000-0002-8651-1367](https://orcid.org/0000-0002-8651-1367))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi abuela materna Eudocia Laura viuda de Coarite quien a sus 87 años partió al lado de Dios, y quien con su ejemplo en valores y motivación marcó mi desarrollo personal y profesional, ¡este trabajo es para ti madrecita linda! Gracias por que siempre me decías estudia hijita para que llegues alto muy alto y aquí estoy alcanzando el último escalón en mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios dado que guía mi destino y es lumbrera en este camino.

A Otoniel y Adriel por ser mi principal motivación para culminar este gran proyecto profesional. A mi esposo por su paciencia y permitir que pueda concretizar esta tesis.

A mi madre María Lourdes y mi hermano Josegabriel por estar a mi lado motivándome con sus palabras para no desmayar en el intento.

## Índice de Contenidos

	Pág.
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de gráficos y figuras .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
RESUMO .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización .....	15
3.3 Población, Muestra y Muestreo .....	15
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de Análisis de Datos.....	18
3.7 Aspectos Éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	43
VIII. PROPUESTA .....	44
REFERENCIAS .....	49
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Baremo de variable “Gestión de recursos humanos”</i>	18
Tabla 2. <i>Baremo de variable “Aplicación de la ley SERVIR”</i>	18
Tabla 3. <i>Niveles de la Dim. n° 1 - Implementación de incentivos</i>	20
Tabla 4. <i>Niveles de la Dim. n° 2 – Trabajo en equipo</i>	21
Tabla 5. <i>Niveles de la Dim. n° 3 – Organización de servidores</i>	22
Tabla 6. <i>Niveles de la Dim. n° 4 – Capacidad y preparación profesional</i>	23
Tabla 7. <i>Niveles de la Var. – Gestión de los RRHH</i>	24
Tabla 8. <i>Niveles de la Var. – Gestión de los RRHH (por dimensión)</i>	25
Tabla 9. <i>Niveles de la Dim. n° 1 – Percepción de la ley SERVIR</i>	26
Tabla 10. <i>Niveles de la Dim. n° 2 – Implementación de la ley SERVIR</i>	27
Tabla 11. <i>Niveles de la Var. – Aplicación de la ley SERVIR</i>	28
Tabla 12. <i>Niveles de la Var. – Aplicación de la ley SERVIR (por dimensión)</i>	29
Tabla 13. <i>Contraste de Hip. Esp. 1</i>	30
Tabla 14. <i>Contraste de Hip. Esp. 2</i>	31
Tabla 15. <i>Contraste de Hip. Esp. 3</i>	32
Tabla 16. <i>Contraste de Hip. Esp. 4</i>	33
Tabla 17. <i>Contraste de Hip. Gen.</i>	34

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Subsistemas de gestión del servicio civil en el sector estatal peruano</i>	11
Figura 2. <i>Niv. de la Var. – Gestión de los recursos humanos</i>	23
Figura 3. <i>Niv. de la Var. – Aplicación de la ley SERVIR</i>	27

## RESUMEN

El presente trabajo explica la relación entre la gestión de recursos humanos frente a la aplicación de la ley SERVIR en una Municipalidad distrital de Tacna, 2023; el tipo es de características básicas, el diseño es no experimental, la muestra es de 100 personas, de corte transversal, la técnica fue la encuesta, el instrumento empleado fue el cuestionario, de enfoque cuantitativo. El 58.0% de los trabajadores perciben como regular la forma de gestionar al personal, siendo la dimensión de mayor valoración el “Trabajo en equipo” y la de menor valoración la “Implementación de incentivos”, el 70.0% percibe de nivel regular la forma cómo se aplicaría la ley SERVIR, la dimensión más destacada “Percepción de la ley SERVIR”, debiendo mejorarse la “Implementación de la ley SERVIR”. Concluyéndose la influencia del gestionar el personal sobre la aplicación de la ley SERVIR; existe positiva relación y baja entre el proceso implementar incentivos y la aplicación de la norma SERVIR, positiva relación y moderada entre el trabajo en equipo y la aplicación de SERVIR, positiva relación y moderada entre la organización de servidores y la aplicación de SERVIR y positiva relación y moderada entre la capacitación y preparación profesional y la aplicación de SERVIR.

**Palabras Clave:** Gestión, recursos humanos, normativa servir.

## ABSTRACT

The present work explains the relationship between the management of human resources in front of the application of the SERVIR law in some district municipality of Tacna, 2023; the type is of basic characteristics, the design is non-experimental, the sample is 100 people, cross-sectional, the technique was the survey, the instrument used was the questionnaire, with a quantitative approach. 58.0% of the workers perceive the way of managing staff as regular, being the dimension with the highest value "Teamwork" and the one with the lowest value "Implementation of incentives", 70.0% perceive the way how the SERVIR law would be applied, the most outstanding dimension "Perception of the SERVIR law", and the "Implementation of the SERVIR law" should be improved. Concluding the influence of managing the personnel on the application of the SERVIR law; there is a positive and low relationship between the process of implementing incentives and the application of the SERVIR standard, a positive and moderate relationship between teamwork and the application of SERVIR, a positive and moderate relationship between the organization of servers and the application of SERVIR and a positive relationship and moderate between professional training and preparation and the application of SERVIR.

**Keywords:** Management, Human Resources, Regulations Serve.

## RESUMO

Este artigo explica a relação entre a gestão de recursos humanos versus a aplicação da lei SERVIR em um município distrital de Tacna, 2023; O tipo é de características básicas, o desenho é não experimental, a amostra é de 100 pessoas, transversal, a técnica foi enquete, o instrumento utilizado foi o questionário, com abordagem quantitativa. 58,0% dos trabalhadores percebem a forma de gestão de pessoas como regular, sendo que o porte tem o maior valor "Trabalho em equipe" e o menor valor "Implementação de incentivos", 70,0% percebem a forma como seria aplicada ao SERVIÇO, a dimensão mais destacada "Percepção da lei SERVIR" e "Implementação da lei SERVIR" deve ser valorizada. Concluindo a influência da gestão de pessoas na aplicação da lei SERVIR; existe uma relação positiva e baixa entre o processo de implementação do incentivo e a aplicação do padrão SERVIR, uma relação positiva e moderada entre o trabalho em equipe e a aplicação do SERVIR, uma relação positiva e moderada entre a organização de dois servidores e o aplicação do SERVIR e a relação positiva e moderada entre a formação e preparação profissional e a aplicação do SERVIR.

**Palavras-chave:** Gestão, Recursos Humanos, Normas Servir.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos frente a la aplicación de la Ley SERVIR en una municipalidad distrital de Tacna - 2023", cuyo autor es SANGA COARITE BRENDA GABRIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ LENCI MERCEDES YASMIN <b>DNI:</b> 10830105 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7664-7407	Firmado electrónicamente por: MLOPEZLEN el 07- 08-2023 10:48:41

Código documento Trilce: TRI - 0610868