

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**TRANSITORIEDAD DE LA LEY SERVIR Y ACCESO DE LOS
SERVIDORES A LA CARRERA PÚBLICA**

Presentado por:

CANO RODRIGUEZ GIANCARLO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

Abg. WILMER M. JIMÉNEZ FERNÁNDEZ

ASESOR:

Mo. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ

HUACHO-PERÚ

2020

**TRANSITORIEDAD DE LA LEY SERVIR Y ACCESO DE LOS
SERVIDORES A LA CARRERA PUBLICA**

CANO RODRIGUEZ GIANCARLO

TESIS

ASESOR: Mo. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
TÍTULO DE ABOGADO**

HUACHO-PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres, pues sin ellos no lo hubiese logrado

Giancarlo Cano Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores por verterme sus conocimientos jurídicos

Giancarlo Cano Rodríguez

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Descripción de la realidad problemática	2
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la Investigación.	5
1.5. Delimitación de la investigación	5
1.6. Viabilidad del estudio	6
Capítulo II	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2. Bases Teóricas.....	16

2.3. Bases Filosóficas	22
2.4. Definición de términos básicos	222
2.5. Hipótesis de investigación.....	24
2.5.1. Hipótesis principal	24
2.5.2. Hipótesis específicas.....	24
2.6 Operacionalización de variables	26
Capítulo III.....	27
METODOLOGÍA	27
3.1. Diseño metodológico	27
3.2. Población y muestra	27
3.3. Técnicas de recolección de datos	28
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	28
Capítulo IV.....	29
RESULTADOS.....	29
4.1. Análisis de resultados	29
4.2. Contrastación de hipótesis.....	42
Capítulo V.....	46
DISCUSIÓN.....	46
Capítulo VI.....	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	500
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	54
Anexo 02. Encuesta.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	29
Tabla 2	300
Tabla 3	311
Tabla 4	322
Tabla 5	333
Tabla 6	344
Tabla 7	355
Tabla 8	36
Tabla 9	37
Tabla 10	38
Tabla 11	39
Tabla 12	400

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	29
Figura 2	300
Figura 3	311
Figura 4	322
Figura 5	333
Figura 6	344
Figura 7	355
Figura 8	36
Figura 9	37
Figura 10	38
Figura 11	39
Figura 12	400

RESUMEN

La investigación desarrollada para evaluar si la transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR ha permitido el acceso de los servidores a la carrera pública. Investigación de diseño no experimental, tipo aplicado y de enfoque mixto. La población fue de 100 trabajadores de la UNJFSC que se encuentran en proceso de adecuación a la Ley Servir de cual se extrajo la muestra siendo ésta de 50 trabajadores. Resultando que la transitoriedad de aplicación de la Ley Servir aún no ha sentado sus bases de meritocracia y respeto de derechos al trabajador que pregona su normativa, pues las instituciones del Estado no vislumbran horizontes de eficacia, eficiencia y calidad de servicios, el 70% lo manifestó. Conclusiones: Hay quince o más formas laborales en el país, de mayor expectativa en la actualidad el régimen laboral juvenil, están a prueba, con contratos máximo un año, con salarios mínimos, 70% encuestados no estuvieron de acuerdo con el disperso régimen laboral imperante en nuestra economía libre de mercado.

Palabras clave: Transitoriedad, servidores, carrera pública, Ley Servir.

ABSTRACT

The research carried out to evaluate whether the transience of the application of the SERVIR Law has allowed the access of the servers to the public career. Non-experimental design research, applied type and mixed approach. The population was 100 UNJFSC workers who are in the process of adapting to the Servir Law from which the sample was drawn, this being 50 workers. Resulting that the transitory application of the Servir Law has not yet laid its foundations of meritocracy and respect for the rights of the worker that its regulations proclaim, since the State institutions do not envision horizons of effectiveness, efficiency and quality of services, 70% of it manifested. Conclusions: There are fifteen or more forms of work in the country, the youth labor regime currently with greater expectation, they are being tested, with contracts for a maximum of one year, with minimum wages, 70% of those surveyed did not agree with the dispersed prevailing labor regime in our free market economy.

Keywords: Transience, servants, public career, Serving Law.

INTRODUCCIÓN

Nuestro sistema de creatividad fundamental del personal en el sector público adolece múltiples deficiencias, producto de las distorsiones inherentes al obsoleto régimen estatutario, cuya última reforma data de casi tres décadas atrás: dispersión de regímenes legales, irracionalidad de los mecanismos de retribución, escasa movilidad laboral, inexistencia de incentivos para la capacitación, así como de mecanismos idóneos de evaluación para consolidar una línea de carrera pública, lo que demandaba una reforma integral.

Ley del Servicio Civil 39957, como mecanismo legal vigente desde el año 2013 se encuentra en una etapa de transición, acomodo de los trabajadores estatales a un solo régimen, puesto que en la realidad contamos con más de catorce formulas contractuales laborales, que se caracterizan por otorgar diferentes beneficios sociales, en la actualidad empleados que realizan igual labor, son remunerados en forma diferente, ello no debe seguir, de ahí la importancia de la Ley, que vía meritocracia busca insertarlos.

Ello a la fecha no viene dándose, pues aquellos que laboran para el Estado, poco o nada los motiva para insertarse a la nueva normativa laboral, esto es preocupante, existen desigualdades remunerativas en el sector público, por pertenecer a regímenes de trabajo diferentes, el propósito del estudio busca denotar esta debilidad, describiendo sus motivos, el problema que ocasiona en el rendimiento del personal, buscando paliativos de solución expresados en la Metodología, Resultados, Contrastación de hipótesis, Discusión, Conclusiones y Recomendaciones de la Tesis.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La República peruana desde los años 90 hasta la actualidad, se han caracterizados por denotar el incremento de trabajadores públicos en el aparato estatal, llegando está a bordear el millón y medio de servidores en la actualidad en las diferentes instituciones del Estado bajo diferentes contratos de trabajo, tanto es así, que a la fecha el país cuenta hasta con quince regímenes laborales, donde se observa que campea un desorden total, particularmente en el orden remunerativo, pues trabajadores que realizan una misma labor funcional perciben remuneración y beneficios sociales desiguales por estar sujetos a diferentes imperativos legales en materia laboral.

Ante ello, a iniciativa del Poder Legislativo puso en vigencia Ley SERVIR 30057, desde el 04 de julio 2013 y su Reglamento General D.S. N° 040-2014-PCM, con la finalidad de unificar un solo régimen laboral, tanto es así, Primera Disposición Transitoria precisa su implementación progresiva, 6 años y Cuarta Complementaria Transitoria Reglamento hace referencia a los plazos al 31 diciembre del 2017 de lo contrario automáticamente serán incluidos en SERVIR a partir del 1ro. de enero 2018.

El proyecto a tratar, pretende explorar y describir panorámicamente ¿cómo? y hasta ¿dónde? se ha avanzado con el proceso transitorio de Ley y Reglamento que pretende imponer un régimen laboral único en las entidades públicas, cuyo concepto remunerativo atractivo se sujetará a un mecanismo de progresión sujeta a evaluación de mejora en el cumplimiento de las funciones.

Específicamente al tratamiento que ha de darse a los que pertenecen Régimen Laboral Carrera Administrativa D. Leg. 276 donde reconoce la línea de carrera y no tiene evaluación, el D. Leg. 728 que no tiene línea de carrera, pero con actividad laboral privada perteneciente al D. Leg. 1057 CAS, quienes beneficiados serían únicos que ingresarían o traspasarían a la Ley SERVIR.

Otra de las interrogantes a tratar, ¿por qué? la Ley SERVIR excluye a ciertos trabajadores del Estado, y los considera en regímenes laborales especiales con los trabajadores del Congreso, SUNAT, Diplomacia peruana, Policía Nacional, FF.AA., salud, educación y otros.

Si bien es cierto la Ley SERVIR supone un sistema de ordenamiento del sector laboral público, ello admite que el acceso de los servidores a la carrera pública, tendrá una ruta de cumplimiento de etapas progresivas en la adecuación de cada institución que logren niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano, desempeños que ocasionará un mejor servicio en beneficio de la ciudadanía.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo la transitoriedad Ley SERVIR ha permitido el acceso de los servidores a la carrera pública?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Hasta dónde se ha avanzado con el sistema de ordenamiento del sector laboral público en los seis años de implementación progresiva dispuesto por la Ley SERVIR?

¿Cómo la Ley SERVIR ha logrado mejorar el desempeño del talento humano de los trabajadores estatales?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Evaluar si la transitoriedad en la aplicación de la Ley SERVIR ha permitido el acceso de los servidores a la carrera pública.

1.3.2 Objetivos Específicos

Precisar avance del sistema ordenamiento laboral estatal en los seis años de implementación progresiva dispuestos en la Ley SERVIR.

Denotar si la Ley SERVIR ha logrado niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano del sector público.

1.4. Justificación

Lo relevante de la tesis, incide nivel cumplimiento de aplicación Ley SERVIR N° 30057 y su Reglamento, como desde su vigencia a la fecha los servidores del Estado vienen adecuándose a la carrera pública, específicamente en los trabajadores de la Universidad UNJFSC, donde el personal perteneciente a los Decretos Legislativos 276 y 728 no pueden tener menos de lo que tenían antes.

Como viene dándose la evaluación y porque se promociona solo el 10% de la mano de obra de la institución cada año, lo que significaría que cada 10 años se escalaría en la carrera pública y los criterios de evaluación, temor por la arbitrariedad y concurso muchas veces amañado, en esta secuela de ideas se quiere dejar sentado si el Estado viene siendo eficiente en su aspiración de mejorar producción que deben prestar a la colectividad, pues sabido es, falta identidad del personal con su labor institucional en sus diferentes niveles jerárquicos.

1.5. Delimitación de la investigación

Espacio territorial. Nuestra área de investigación aborda todo el territorio nacional, pero la realidad concreta del estudio se centrará en Huacho, específicamente RR. HH UNJFSC.

Tiempo. Corte horizontal, recopilaremos procesando datos de los últimos seis años de vigencia de aplicación Ley SERVIR.

Población. Las características de los sujetos observados constituyen los trabajadores subordinados a la carrera pública Ley SERVIR

1.6. Viabilidad del estudio

Por ser una investigación mixta, en lo cualitativo se dispone de apoyo temático y metodológico, asesores que permitirán orientar al tesista el desarrollo estructural del formato de investigación exigida por la Universidad, las fuentes de información se encuentran al alcance para su estudio y elaboración de un marco teórico referencial frondoso y riguroso de teorías.

Factible aplicar los métodos de la observación rigurosa, análisis, interpretación y valoración, se cuenta con financiamiento económico propio del tesista y disponibilidad de tiempo para su culminación.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Encarnación (2018)

Su tesis *Profesionalización servicio civil administración pública República Dominicana.*

Investigación orientada a determinar cómo propósito principal determinar las razones que obstaculizan el desarrollo sostenido de especialización profesional en favor de trabajadores públicos en el país, tiene un alcance de nivel explicativos, busca factores y causas que intervienen negativamente en el éxito competitivo de los servidores del Estado.

A decir de Hernández Sampiere, obedece a un enfoque de estudio mixto, en el proceso de comprobación de hipótesis a través de la muestra se medirán porcentajes, y criterios de valoración.

La comprobación y discusión de los resultados nos lleva a precisar la necesidad ejecutiva de políticas facilitadoras de programas y estrategias tendientes a la formación, capacitación y especializaciones de los servidores públicos, que tenga iniciativa e imaginación creativa en beneficio de su labor eficaz cotidiana.

Ultima detalles para evidenciar su hipótesis afirmativa de trabajo, necesidad de políticas en gestión RR. HH organizados repercute eficiente labor, beneficio lograr bienestar social del país.

Arámbula (2016)

en *La profesionalización desarrollo alta dirección Sector Público*.

Estudio caso: Experiencia Sistema Alta Dirección Pública Chile.

Tesis para grado de doctor, tiene como mira contribuir a implementar conocimientos que guardan relación con el proceso de profesionalizar el sistema servicio civil de funcionarios y personal de confianza con que cuentan gobierno central, y de los que continúan en línea de carrera, investigación inspirada en los fundamentos y principios de las evoluciones gerenciales y gestores de estrategias en materia recursos humanos de las instituciones públicas, no solo del país, sino con arraigo de soporte teórico referencial, de lo que viene sucediendo a nivel mundial sobre el particular.

Metodológicamente hablando, la labor de campo desarrollado por el tesista, obedeció a una delineación de analisis, evaluación e interpretacion de casos, sus resultados se apoyan en las fuentes de información recopiladas. El analisis y diagnóstico descriptivo de los hechos debidamente evidenciados, el tecnicismo aunado al experimento, suma que alcanza la rigurosidad científica de lo actuado.

Se puso de manifiesto en el desarrollo investigativo enfoques valorativos y demostrativos, a fin de conocer, a profundidad el problema del servicio civil ejecutivo en Chile, nos permitió plantear perspectivas de un servicio de calidad en un ambiente de libre desarrollo laboral en instituciones públicas, que redundará en mejorar el servicio a la ciudadanía.

Flórez (2015)

En su estudio: Carrera Servicio Civil Colombia: Aspectos y derivaciones profesionalización función pública.

Ejecuta apreciación de la situación real función pública Colombia, en vista que el país ha visionado regular sus normas a nivel legislativo, con miras a mejorar el servicio profesional del sector público, que debe tener vigor el 2004.

Modelo de investigación de índole institucional, cuyo desarrollo se encamina a un procedimiento metodológico cualitativo, pues busca analizar, evaluar, valorar e interpretar la realización actual del servicio, de los

ascensos, méritos de la carrera en su contexto, conocido ello, resulta plausible enmarcarse en un mejor perfeccionamiento y avance a iniciativa legislativa.

Conclusiones: Los ejercicios gerenciales, deben desenvolverse y mostrar flexibilidad, a la par del desarrollo institucional, debe modernizarse el sistema burocrático, puesto que no obedecieron desenvolviéndose ajeno al marco legal imperante, instrumentándose como una necesidad del político o quien ostente el poder, lo ejerce arbitrariamente, aquel que se encuentra en el cargo abusa de ello en desmedro de la democracia, del poder que le otorga la sociedad.

García (2015)

En Regulación e instrumentos organización trabajo empleado público régimen laboral.

Instituida para alcanzar el grado académico Doctor Derecho.

Objetivo: estudiar perfiles investigación caracterizados, referente a regular relación laboral ámbito determinado en la esfera administrativa e implicancia normativa de la labor pública.

Concluyendo: Estudio que probado con designio resumir divergencias de los que laboran públicamente para el Estado, cualquier régimen y nivel en el sector laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Vásquez (2018)

Eestudio elaborado: Ley Servir, implicancia estabilidad laboral trabajadores empresa Geres Lambayeque, 2017.

Alcance: Determinar implicancias Ley Servicio Civil en fijeza laboral mano de obra Gerencia Regional Salud de la localidad, es trascendente pues busca estudiar la redacción legal en materia laboral, si afecta los derechos de la solides laboral adquirida por los servidores del Estado, o si resultan violatorios a estos derechos adquiridos, resquebrajando principios que afectan libertades y derechos constitucionales lícitamente adquiridos en materia de trsabajo.

El propósito de la Ley, unificar los dispersos contratos laborales, pues estas vienen resultando desiguales, vulneran derechos, son explotadores, en particular a los inmersos en el régimen CAS, desde su vigencia, poco o nada se ha avanzado, pues los empleados inmersos en los Decretos Legislativos 728 y 276, no prestan interes por pasar y enrolarse en la nueva Ley.

La exigibilidad de la meritocracia permanente para ser estable según las exigencias de la nueva noratividad, se caracteriza para rehuir a las evaluaciones.

Enfoque cuantitativo, alcanza nivel explicativo, sondeo muestral constituido por ciento sesenteitres trabajadores.

Lo que permitio derivar, el 51.5% de encuestados consideran afecta la estabilidad laboral, los restantes exigen su modificatoria y simplemente dejarla sin efecto.

En consecuencia la reforma de la nueva Ley laboral afecta derechos de trabajadores GERESA.

Montalvo (2017)

En su investigación: *Reforma unificadora regímenes laborales, bajo la luz Ley Servicio Civil*

En la que objeto principal: examinar la realidad actual de relaciones contractuales existentes en el país, pues impera la diversidad laboral, donde por un mismo desempeño del trabajador se remunera diferenciadamente, incluso goza de beneficios laborales en desmedro de los otros, figura jurídica que debe desterrarse, en este contexto se pone en vigencia SERVIR, finalidad aún no alcanzada por la renuencia de trabajadores amparados en su estabilidad de trabajo.

Concluimos diciendo: el impacto de la reforma laboral en el país a través de SERVIR, su ejecución transitoria ha permitido mínimamente que trabajadores estatales estables se hayan adecuado a la meritocracia y

evaluación permanente exigible, están logrando su ingreso estable los que fueron y/o pertenecieron al régimen CAS.

En consecuencia, el sector laboral público es renuente al cambio, específicamente los enmarcados en Decretos Legislativos 276 y 728, la misma norma no los obliga a pertenecer a ella.

Pezo (2017)

En su Tesis: *Nivel eficacia implementación ley servir en desempeño laboral trabajadores INPE – Tarapoto, 2016.*

Cabe precisar que el centro de operaciones para materializar y alcanzar el objetivo de la tesis, se realizó en los ambientes del INPE San Martín-Tarapoto, conocido la realidad de los hechos referente al aspecto situacional laboral de sus trabajadores, para describir este estado situacional se tuvo a bien, conocer bases teóricas referenciales de autores tales: Lepine, Crawford y Bruce, tratadistas que nos amplia el marco de conocimientos relativos a la labor del trabajador y su relación con la reglamentación servir.

Tuvo como mira, evaluar si la aplicación de la Ley Servir se justifica a fin de que trabajadores del sector INPE, mejoren su situación económica y derechos adquiridos en el ámbito laboral 2016.

Se propuso como razonamiento lógico inferencia, la siguiente premisa lógica hipotética, afirmando que: existiría una relación eficiente de

implementación Ley servir y trabajo laboral del personal INPE – Tarapoto, 2016.

Trabajo realizado a fin de precisar resultados porcentuales de eficacia o no, de reforma laboral servir, ello alcanzo a una muestra encuestado consistente en veintiún trabajadores INPE de la localidad, sea cual fuera su relación laboral.

El resultado del trabajo de campo nos refleja que, el proceso de adecuación a la nueva ley laboral viene desarrollándose progresivamente, alcanzando el 57.14% de implementación, significando que la muestra es casi la totalidad de la población, ello nos lleva a reflexionar que hay voluntad de incorporarse al nuevo régimen de trabajo, la meritocracia permitirá el ascenso como línea de carrera, con los que no están de acuerdo los restantes muestreados.

En consecuencia, se puede plantear como proposición que hay relación de implementar Ley Servir con desempeño laboral.

Ortega (2016)

Investigación: *Ejercicio función pública desde perspectiva constitucional e innovaciones Ley 30057 Servicio Civil.*

Busca analizar el marco jurídico constitucional de 1993 lo referente al servicio laboral público, en concordancia con las innovaciones que trae consigo la reforma de la Ley 30057.

Así tenemos, que su propósito principal de unificar a los servidores en un solo régimen, viene dándose lentamente, la etapa de los seis años para adecuar a trabajadores bajo el alcance de esta normativa, no se ha cumplido, por varios indicadores, tales como, rechazan la evaluación permanente, para mantenerse estable en sus centros de labores, continúan bajo el imperio de su contrato indefinido, con utilidades y otros beneficios, pocos son los que se pasan a los alcances de la reforma del nuevo tratamiento de trabajo, ingresan los jóvenes que incorporan su servicio a favor del Estado.

En su defecto, tiene mayor alcance de incorporación a los servidores bajo régimen CAS.

Espinoza (2016)

*Implementar régimen servicio civil y gestión recursos humanos
Municipalidad Cajabamba, 2016.*

Se propuso alcanzar en su estudio, la relación eficaz de implementar el régimen servicio civil y gestión de RR.UU Municipalidad Provincial Cajabamba.

2.2. Bases Teóricas

Regímenes Laborales Perú

Refieren Terry, Núñez y Aranibar (2017)

Coexisten en materia laboral más de 14 regímenes de servidores públicos, los más caracterizados son tres, ello de por sí nos llama a la reflexión, acerca del desempeño, como como trabajadores que realizan una función por el hecho de pertenecer a diferente ley, perciben sueldos, derecho y beneficios diferentes.

Cabe precisar, que la figura de la estabilidad en el trabajo se extinguió con el gobierno de Fujimori, los nuevos modelos cada vez más leoninos y explotadores se han ido incrementado y acentuándose en nuestro sistema del sector público, al extremo que, profesionales hoy en día perciben sueldo mínimo sin ningún derecho a reclamo de mejoras, de lo contrario pierden su contrato.

Ante ello, el congreso ha derogado el régimen CAS, donde se encuentran el grueso de trabajadores, que según dan a entender, pasarían progresivamente a los alcances de la Ley Servir.

D. Leg. 276

Situación de la carrera administrativa, ya reglamentado D. S. 005-90-90-PCM, los que pertenecen a ella gozan de plazo indeterminado contractual, esta solo se quebrara, si se incurre los hechos ilícitos sujetos a proceso disciplinarios, toma en cuenta el profesionalismo, para ascender progresivamente en la institución que labora.

D. Leg. 728

Si su esencia jurídica aborda al sector del trabajo privado, sin embargo, esta figura se introduce a la función pública, con fines de adaptarlo y propiciar un mejor clima de trabajo.

Para adecuarse a este dispositivo, habrá concurso de méritos, siendo publicitados a nivel nacional y con mayor incidencia en la localidad a llevarse a cabo.

Los postulantes tienen que reunir un perfil, Curriculum vite, asumir una serie de exámenes, evaluándolos psicotécnicos y entrevistas.

Si se logra alcanzar el cuadro de méritos, estará a prueba por tres meses, luego de ello pasará a tener la condición de indeterminado, perdiendo dicha condición a su solicitud o por proceso administrativo disciplinario.

Se debe constreñir, la entrevista personal muchas veces no resulta transparente, pueden ser influenciados, permitiendo que no ingresen el personal calificado.

D. Leg. 1057

El sector trabajo del país, en las últimas décadas ha ido despercudiéndose de esa cartera pesada llama estabilidad laboral pública, situación iniciada por Alberto Fujimori, con el correr del tiempo se fue poniendo en vigencia múltiples formas contractuales de trabajo, alcanzado a la fecha más de quince formulas, cada

vez con menos salarios y beneficios sociales, como el referido al Contrato Administrativo de Servicios.

De índole explotador, pues sus integrantes trabajan más y perciben menor sueldo sin goce de beneficios, ello fue pasible de cuestionamientos, el legislativo a la fecha la ha derogado, ante ello, progresivamente irán adecuándose a la Ley Servir.

No es dable, jóvenes profesionales de alto nivel intelectual perciban sueldo de hambre por el solo hecho de pertenecer al régimen CAS, mientras que, personal sin especialización por el hecho tener influencias pertenezcan a otro sistema donde perciben mejores emolumentos, ello debe acabar, bien ha hecho el legislativo por derogarlo.

El tesista no esta de acuerdo, con la acción de inconstitucionalidad interpuesta por el gobierno transitorio ante el Tribunal Constitucional contra la derogatoria del sistema CAS.

Ley 30057

El espíritu exegético de este mandato legal abriga esperanzas de sistematizar la labor publica a un solo sistema laboral, pues bien sabemos que estas se encuentran dispersas, cada quien, con fórmulas diferentes de trato, unos con mayores goces económicos que resultan los pocos, pero el grueso del personal sujetos a contratos leoninos, lo que ganan mensualmente no cubren sus canastas familiares.

Ello debe acabar, saludamos la dación de la presente Ley pues en un futuro todo aquel que ingrese a desempeñarse públicamente estará bajo los alcances de la reforma laboral, exigibilidad de meritocracia constante en el ejercicio de la función, especialización permanente y evaluación constante para ascender lo que llaman línea de carrera.

En consecuencia, el Estado respecto a lo laboral persigue mejorar la calidad de los servicios a la colectividad, para ello las evaluaciones exigibles en la carrera administrativa debe tener lineamientos enfrascados en el desempeño ético de quien ejerce función, ello es esencial, el trato a los usuarios debe ser amable en todo momento, se tiene que cambiar el chip del actual trabajador del sector público, pues la colectividad cuestiona sus servicios en la actualidad.

Pese al tiempo transcurrido, varios sectores públicos son renuentes a los cambios, no aceptan la modernidad, salen a la calle vociferando contra la Ley Servir, no quieren la evaluación, ni la capacitación permanente para ascender en línea de carrera.

Se han cumplido más de seis años de puesta en vigencia de la Ley, sin embargo, indicadores reflejan que mínimamente se han adecuados a la reforma unificadora de los regímenes laborales.

Uno de los aspectos que generalmente nos trasmite la selección de personal es la transparencia, ello tiene que materializarse en forma idónea, eligiéndose al personal ideal para cubrir el puesto ofertado, pero ello no ocurre

así, la realidad nos revela la falta de idoneidad para el ejercicio del cargo, buscan intereses particulares o de terceros, prueba de esto es la corrupción institucionalizada en todo el aparato estatal, por donde vayamos la encontramos, no hay institución que se salve, son las consecuencias de la falta de vocación de servicio leal y honesto que se requiere en todos los estadios donde se ejerce función pública.

2.3. Bases filosóficas

Sostenemos la tesis de investigación, postulando la teoría filosófica del pensamiento hegeliana, pues abordamos el tema afirmando que la finalidad del positivismo jurídico enmarcado en la Ley del Servicio Civil ha sido irrelevante para unificar a un solo régimen laboral a los servidores de la carrera pública.

Las diferencias legales de sus alcances entre trabajadores que pertenecen al D. Leg. 276 se les reconoce la línea de carrera y no tienen evaluación, con los del D. Leg. 728 que no tienen línea de carrera, pero gozan de régimen laboral de la actividad privada y los del Contrato Administrativo de Servicio (CAS), son quienes que más se deberían beneficiar transparentando la Ley.

2.4. Definición de términos básicos

Carrera Administrativa

Para Beltrán (2013): se acuña el termino en nuestro país a partir de 1984, permite definir línea de carrera y impulso profesional; en la actualidad no ha llegado a implementarse.

Concurso Público

Autoridad Nacional Servicio Civil, quien normativamente puso en marcha procedimientos de Gestión Procesos Diseños de Puestos y elaboración Manual Perfiles de Puestos, tiene carácter de obligatoriedad y cumplimiento en lo concerniente a instituciones públicas en etapa de transición para adecuarse a este único régimen.

Gestión Pública

Vicente Ortún Rubio, podemos destacar lo siguiente: la gestión pública, es un conjunto de disciplinas orientadas al logro de los objetivos del Estado; es la acción y efecto de administrar sistemas del Estado, con lo cual en este marco se entendería que la gestión estaría enmarcada dentro de la administración, siendo ésta la más amplia.

Desempeño laboral

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Aguirre (2016).

Personal Administrativo

Un personal administrativo es un ciudadano contratado o designado (confianza) por la administración pública dentro de una entidad o institución. Su tarea consiste en desempeñar funciones asignadas las cuales se encuentran bajo su responsabilidad. Aguirre (2016).

Servicio Civil

El Servicio civil es un componente esencial del Estado democrático de derechos, y está gestionada al conjunto de reglas que garantizan la profesionalidad y el objetivo de los funcionarios públicos. Robles (2015).

Servidor Público

Según Beltrán (2013) y Ley del Servicio Civil, podemos destacar lo siguiente: el servidor público administra recursos del Estado, por lo tanto, el mal uso de los recursos afecta a la población, sobre todo a los más necesitados, el hecho de manejar recursos públicos confiere una responsabilidad particular a la labor de los servidores públicos.

Servicio Civil Peruano

Engloba a todas las personas que trabajan para el estado. Por tal sentido, se debe realizar una eficiente gestión de los servidores públicos, a fin de lograr una administración pública profesional y adevada para el servicio de la ciudadanía. Servir (2012).

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

Es el que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio civil; y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades el sector público en la gestión de los recursos humanos. Andía (2010).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis principal

La transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR no viene logrando su finalidad de unificar a un solo régimen laboral a los servidores para el ejercicio de la carrera pública.

Pues a los pertenecientes al D. Leg. 276 se les reconoce la línea de carrera y no tienen evaluación, los del D. Leg. 728 no tienen línea de carrera, pero gozan de régimen laboral de la actividad privada, solo los pertenecientes al D. Leg. 1057 de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), son quienes se benefician pues son los únicos que están ingresando o traspasándose a la Ley.

2.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Ha sido mínimo el avance del sistema de ordenamiento del sector laboral público en los seis años de implementación progresiva dispuestos en la Ley SERVIR.

HE2. Ha sido mínimo los logros de Ley SERVIR en niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano del sector público

2.6 Operacionalización de variables

PROBLEMAS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿Cómo la transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR ha permitido el acceso de los servidores a la carrera pública?	La transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR no viene logrando su finalidad de unificar a un solo régimen laboral a los servidores para el ejercicio de la carrera pública, pues a los pertenecientes al D. Leg. 276 se les reconoce la línea de carrera y no tienen evaluación, los del D. Leg. 728 no tienen línea de carrera, pero gozan de régimen laboral de la actividad privada, solo los pertenecientes al D. Leg. 1057 de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), son quienes se benefician pues son los únicos que están ingresando o traspasándose a la Ley.	V1=VX TRANSITORIEDAD LEY SERVIR	Implementación progresiva de la Ley SERVIR N° 30057 y su Reglamento, a las entidades públicas, específicamente a los trabajadores bajo regímenes D. Leg. 728, D. Leg. 276 y D. Leg. 1057 (CAS), concluirá a los seis años de iniciado el pedido de ejecución.	Proceso de seguimiento del cumplimiento de la Ley SERVIR, en sus seis años de vigencia de adecuación a la carrera pública, ha mejorado la eficiencia y calidad de los servicios prestados a favor de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> - Número regímenes laborales - Unificación régimen laboral - Eficacia implementación - Nivel implementación - Nivel de adecuación - Tratamiento D. Leg. 276 - Tratamiento D. Leg. 728 - Tratamiento D. Leg. 1057
		V2=VY ACCESO SERVIDORES CARRERA PÚBLICA	Concurso de méritos que progresivamente implementará SERVIR, los candidatos postularán al concurso de plazas convocadas con acceso a la carrera pública por las Entidades del Estado.	Resultados de evaluación de acceso a la carrera pública establecida en la Ley SERVIR, como viene evaluando y promocionando a los trabajadores anualmente, los criterios de evaluación evitando la arbitrariedad de concurso muchas veces amañado.	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento régimen laboral - Grado de evaluación - Criterios de evaluación - Evaluación de mejora - Acceso carrera pública - Nivel eficacia - Nivel eficiencia - Mejoras del servicio - Nivel adecuación - Nivel implementación

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Observación rigurosa, de ser el caso explicaremos cómo se viene desarrollando el proceso de transitoriedad de la Ley, y que factores y causas influyen para su cumplimiento, no manipularemos indicadores y variables, describiremos su comportamiento en la realidad del lugar de estudio, de tipo aplicado y de enfoque mixto.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

100 trabajadores de UNJFSC encontrándose en proceso de adecuación a la Ley Servir.

3.2.2. Muestra.

Elementos que lo constituirán 50 trabajadores con las mismas características

3.3. Técnicas recolección datos

Sondeo anónimo, la muestra y pliego de preguntas cerrados con alternativas (Si, tal vez sí, no responde, no y tal vez no)

3.4. Técnicas procesamiento información

Datos procesados y representados los resultados en el sistema informático gráficos y tablas para su interpretación por el tesista

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1

¿Está de acuerdo en que hayan más de quince regímenes laborales?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	05	10%
Tal vez sí	05	10%
No	35	70%
Tal vez no	05	10%
Total	50	100%

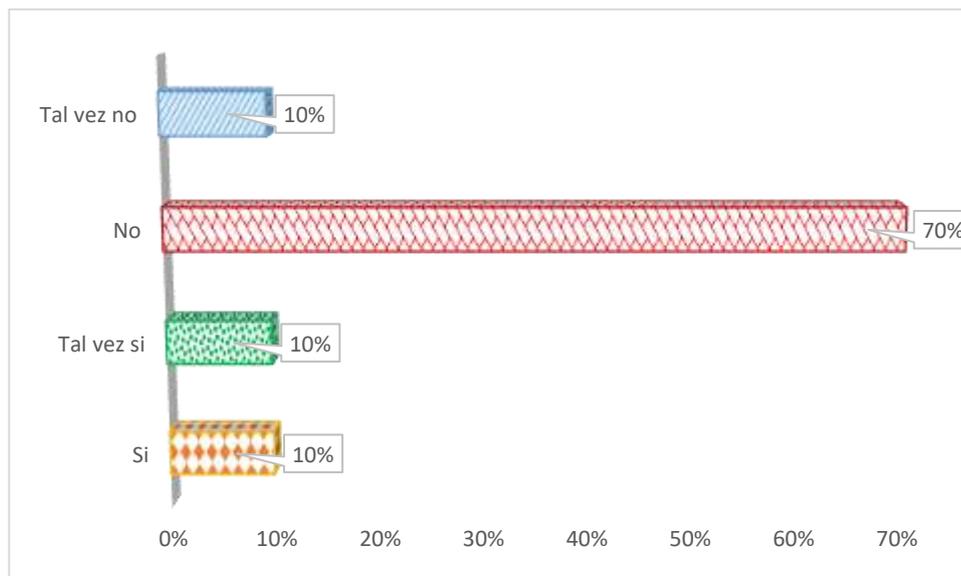


Figura 1

Lectura

Es verdad hay más de quince formas de trabajo en el país, estando en boga el régimen laboral juvenil, quienes se inician a prueba, los contratan máximo un año, con salarios mínimos, de ahí que el 70% de los encuestados no estuvieron de acuerdo con el disperso régimen laboral imperante en nuestra economía libre de mercado, un 10% dijo estar de acuerdo los restantes dudaron en sus respuestas.

Tabla 2

Debería unificarse los regímenes laborales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	35	70%
Tal vez sí	05	10%
No	05	10%
Tal vez no	05	10%
Total	50	100%

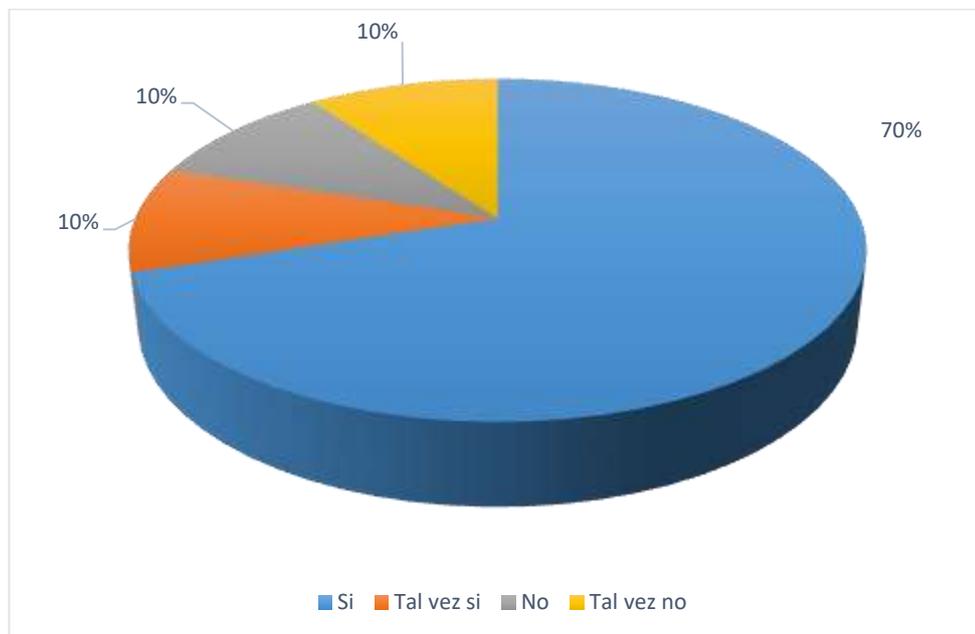


Figura 2

Comentario

Si deberían unificarse los regímenes laborales, sobre todo los del sector público, fue el sentir de la mayoría del sondeo muestral, ascendente al 70% solo cinco elementos respondieron negativamente, en igual porcentaje titubearon en unos en sus contestaciones, tal vez sí 10% y tal vez no

Tabla 3

Está de acuerdo con el incremento de trabajadores en el aparato estatal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	50%
Tal vez sí	06	12%
No	15	30%
Tal vez no	04	8%
Total	50	100%

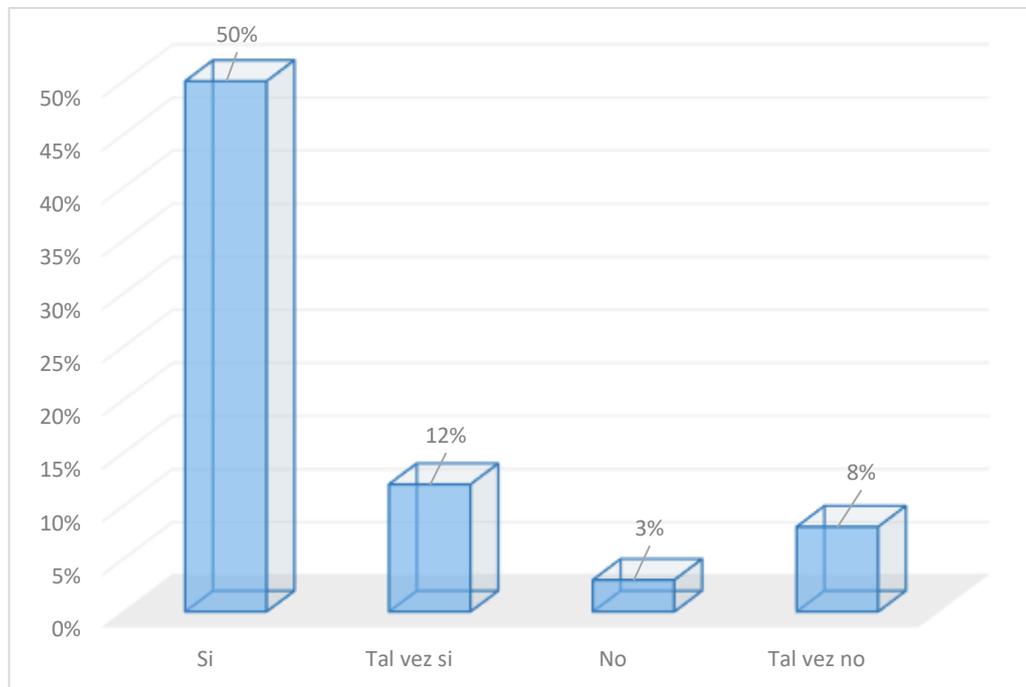


Figura 3

Interpretación

Sabido es que las planillas estatales se incrementan con cada gobierno, incluso el personal de confianza alcanza el 20% del total, hoy se cuenta con un planillón estatal que sobre pasa el millón y medio, de ahí que, la mitad de los encuestados asintió estar de acuerdo con el incremento de trabajadores en el aparato estatal; mientras que el 30% no estuvo de acuerdo, 12% dudo, pero apostaron por el incremento los restantes 4 componentes se orientaron a dar respuesta negativa.

Tabla 4

Con la unificación de los regímenes laborales se mejoraría los servicios públicos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	60%
Tal vez sí	05	10%
No	10	20%
Tal vez no	05	10%
Total	50	100%

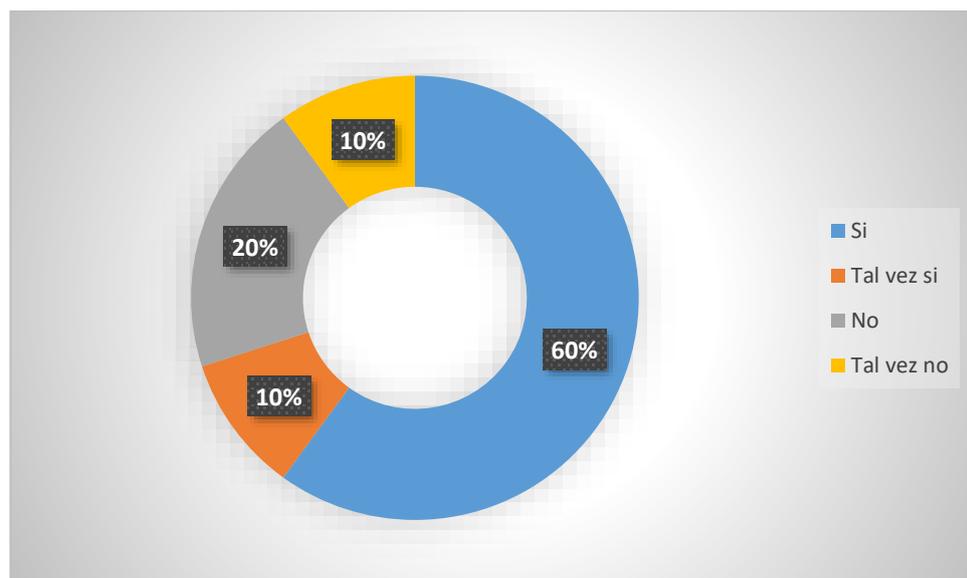


Figura 4

Valoración

Si se unificará los regímenes laborales entonces los servidores públicos elevarían la calidad de sus servicios a los usuarios, pues al contar con vínculo laboral celebrado con el Estado, asegurarían su estabilidad, beneficios y demás ventajas, así lo confirmó el 60% mientras, 20% no estuvo conforme, los restantes timoratos en sus respuestas, tanto afirmativas como negativas.

Tabla 5

Con la unificación de regímenes laboral se elevarían los niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano en beneficio de la ciudadanía

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	35	70%
Tal vez sí	04	8%
No	10	20%
Tal vez no	01	2%
Total	50	100%

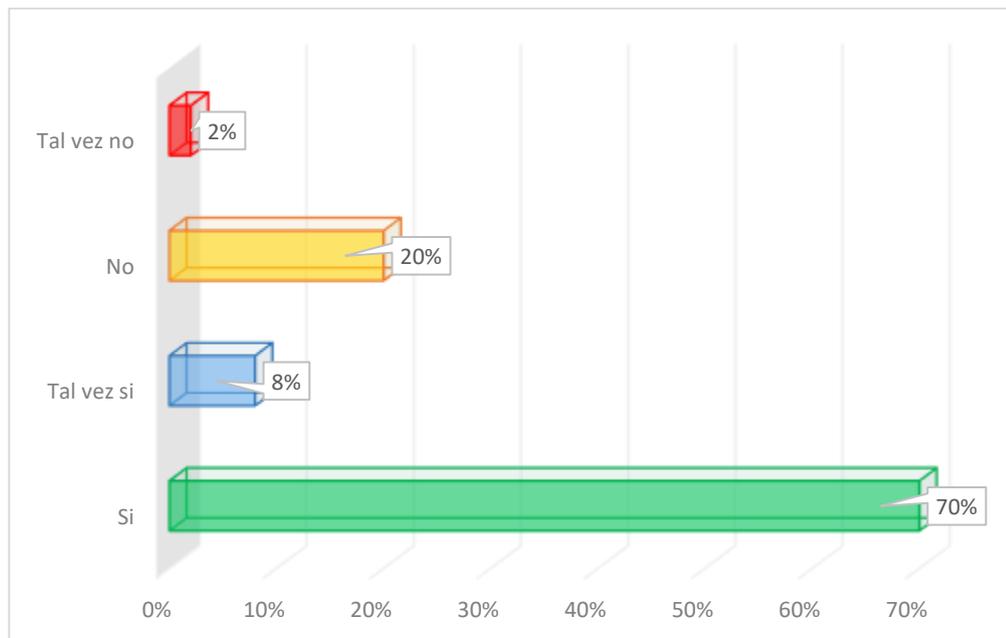


Figura 5

Reflexión

Con la unión laboral los servidores públicos elevarían sus niveles de servicios eficaces y eficiencias del talento humano al servicio de la sociedad, así lo reconoció lo reconoció el 60% mientras, 20% no estuvo conforme, los restantes timoratos en sus respuestas, tanto afirmativas como negativas.

Tabla 6

La transitoriedad de aplicación Ley Servir viene logrando su finalidad de unificar los regímenes laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	05	10%
Tal vez sí	05	10%
No	35	70%
Tal vez no	05	10%
Total	50	100%

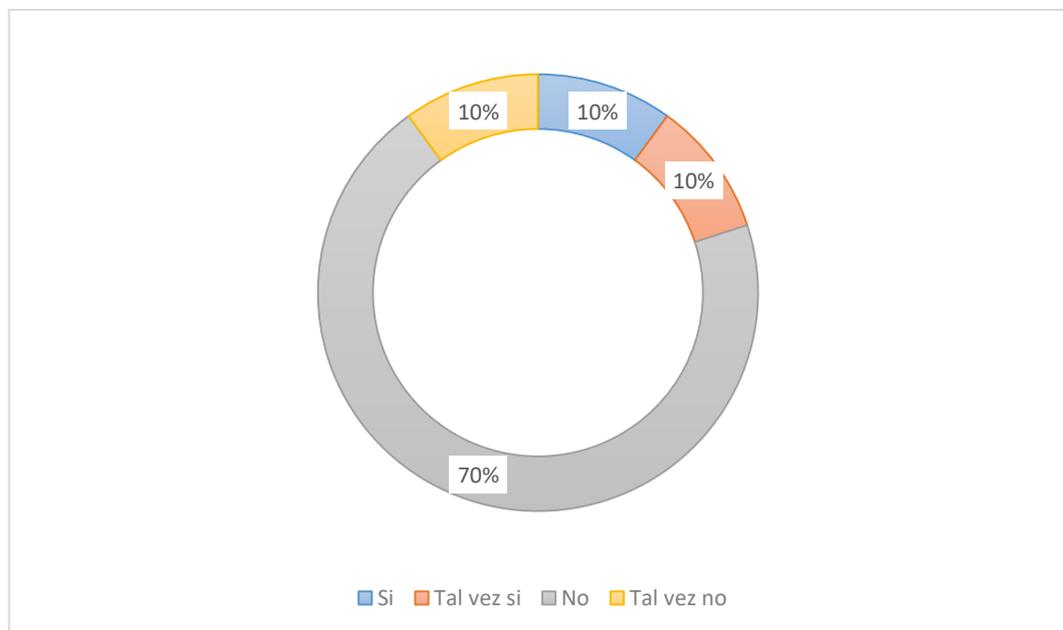


Figura 6

Lectura

Aún no ha sentado sus bases de meritocracia y respeto derechos al trabajador pues instituciones no vislumbran horizontes de eficacia, eficiencia y calidad de servicios, de ahí que, el 70% negaron que esta ley no ha logrado su finalidad de unificar los regímenes laborales durante sus más de seis años de vigencia. En número reducido 10% si vienen unificando, los restantes dudaron en sus respuestas.

Tabla 7

Concuerda con los criterios de evaluación Servir para tener acceso a la carrera pública

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	30%
Tal vez sí	05	10%
No	28	56%
Tal vez no	02	4%
Total	50	100%

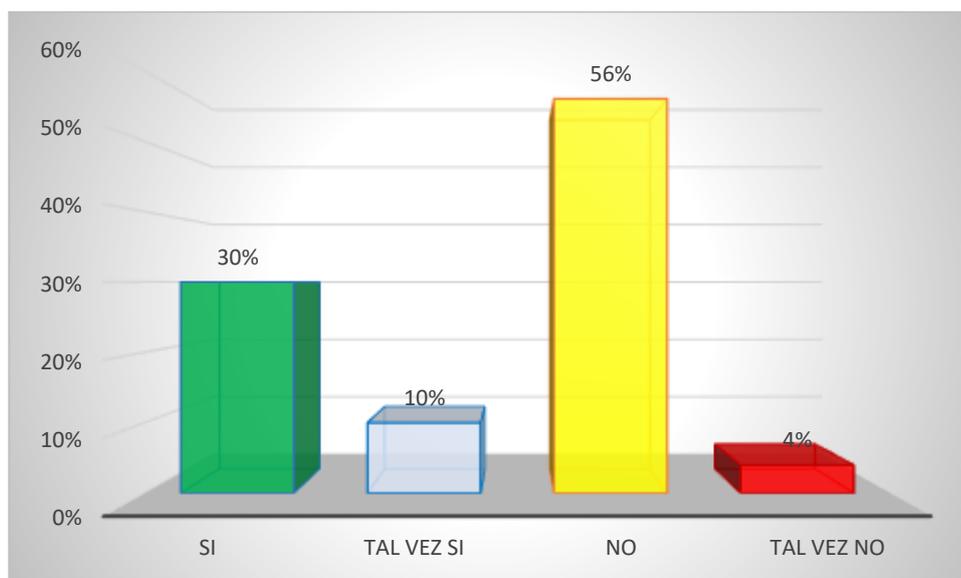


Figura 7

Interpretación

Si bien es cierto, que la finalidad de Servir es unificar los regímenes laborales ingresando a trabajar públicamente vía meritocracia; sin embargo, los criterios de evaluación en los concursos no garantizan que gane el idóneo, así lo negó el 56% del sondeo, mientras el 30% reconoció que ello permitirá alcanzar niveles de eficiencia y calidad de servicio, los restantes pusieron en tela de juicio sus respuestas.

Tabla 8

Hay temor por la arbitrariedad en los concursos pues muchas veces son amañadas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	40%
Tal vez sí	03	6%
No	23	46%
Tal vez no	04	8%
Total	50	100%

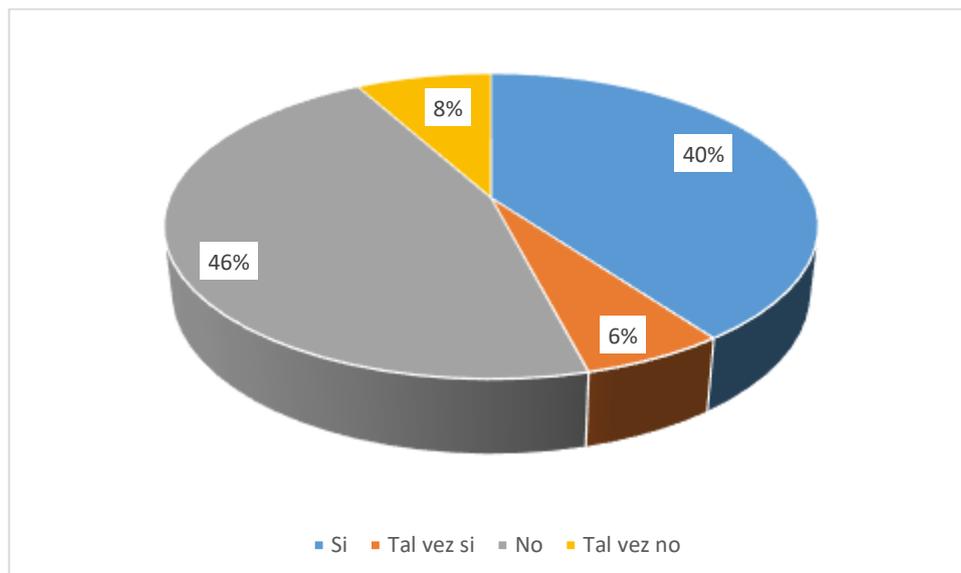


Figura 8

Comentario

Los servidores son renuentes a incorporarse al régimen servir, temen los concursos públicos, las capacitaciones y no renuncian a sus Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, no desean especializarse, por eso aluden temor a la arbitrariedad concursal y fraude en los exámenes, así lo asintió el 46%, pero el 40% manifestó lo contrario, los restantes timoratos en sus respuestas.

Tabla 9

Denotan falta de identidad los servidores públicos en sus diferentes niveles jerárquicos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	40%
Tal vez sí	05	10%
No	23	46%
Tal vez no	02	4%
Total	50	100%

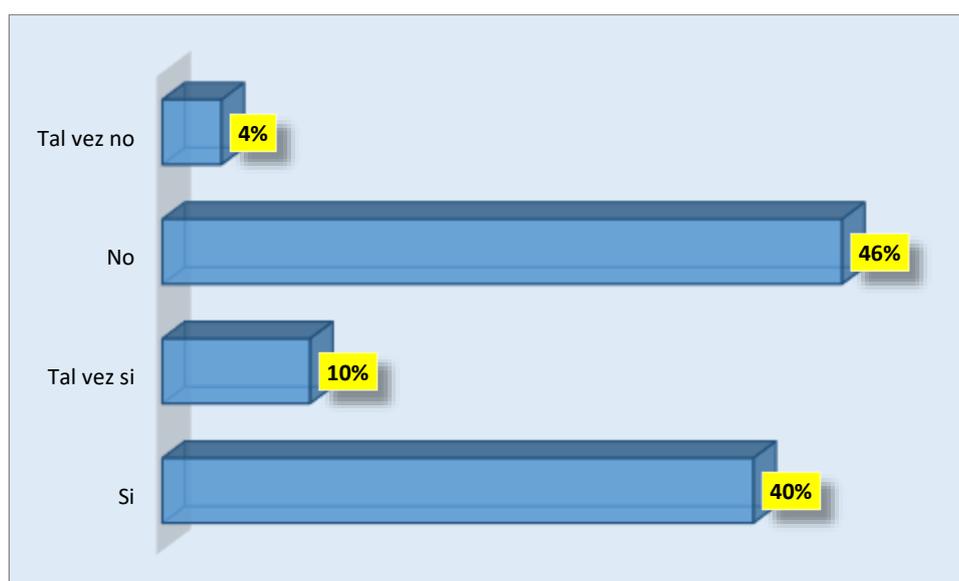


Figura 9

Valoración

No hay manifestación de identidad institucional y voluntad comunicacional entre trabajadores públicos de los diferentes niveles jerárquicos, elemento esencial en el ejercicio de la función, lo reconoció el 46%, mientras un 40% dijo que si, los restantes dudaron.

Tabla 10

Se debe pagar diferente remuneración a los trabajadores que realizan una misma función.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	03	6%
Tal vez sí	02	4%
No	43	86%
Tal vez no	02	4%
Total	50	100%

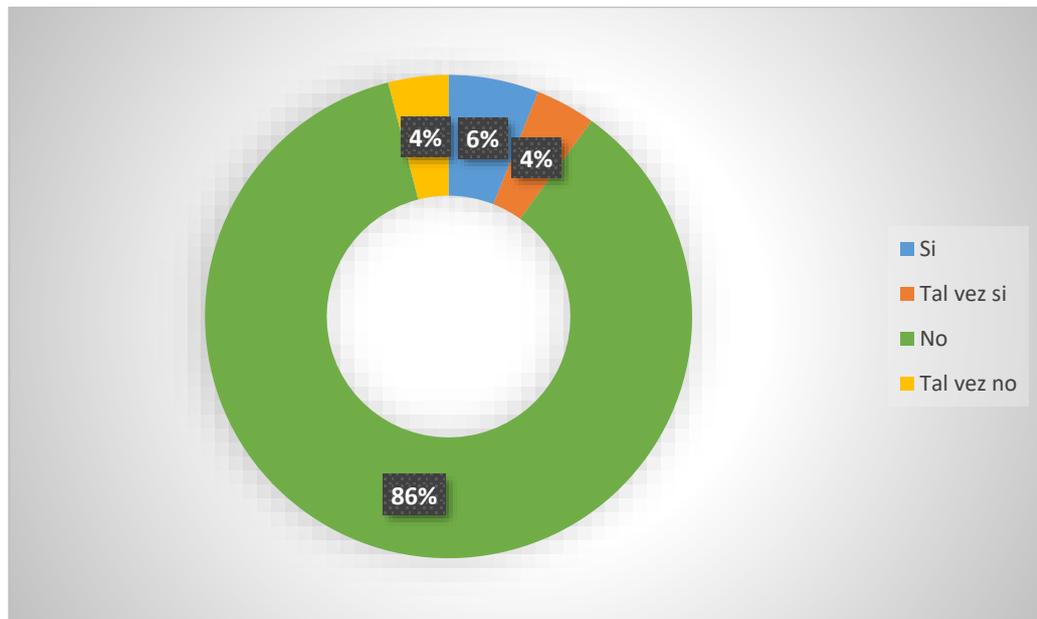


Figura 10

Lectura

Si se paga diferentes remuneraciones por una misma función estaríamos ante la figura de la discriminación labor, pero excepcionalmente habrá diferencias siempre y cuando, haya mayor antigüedad en el cargo, se posee estudios de especialidad y otros. Lo afirmo el 6% del sondeo, un 86% no estuvo de acuerdo, los otros respondieron a medias.

Tabla 11

Debe otorgarse beneficios social desiguales por estar sujetos a diferentes imperativos legales en materia laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	20%
Tal vez sí	04	8%
No	35	70%
Tal vez no	01	2%
Total	50	100%

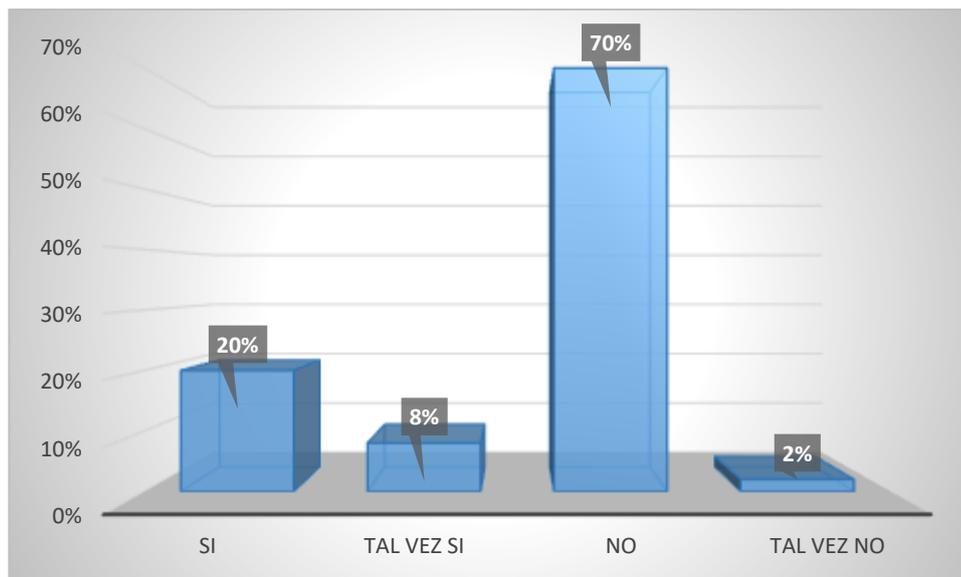


Figura 11

Argumentación

Si se otorgaran diferentes beneficios sociales por una misma labor desarrollada, habrá segregación en igualdad de derechos, esta puede darse a mayor antigüedad en el cargo, si posee estudios de especialidad y otros. Lo afirmo el 20% del sondeo, un 70% no estuvo de acuerdo, los otros respondieron a medias.

Tabla 12

Está de acuerdo que el Congreso haya derogado Ley CAS.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sí	45	90%
Tal vez sí	01	2%
No	03	6%
Tal vez no	01	2%
Total	50	100%

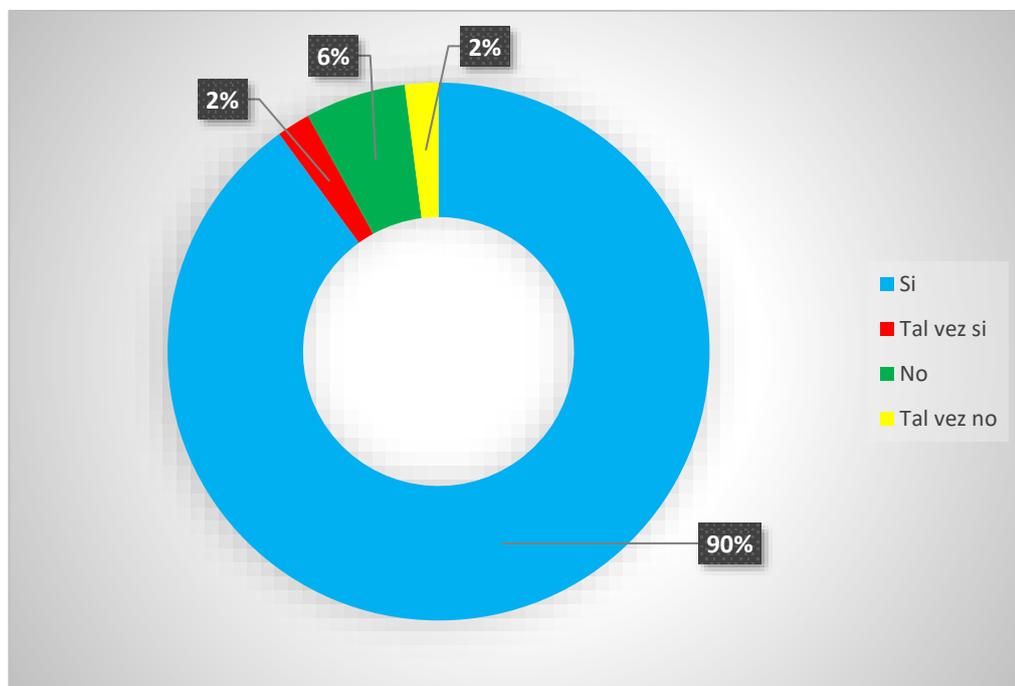


Figura 12

Interpretación

El 90% de la muestra fue categórico, pues estuvieron de acuerdo con la derogatoria del régimen CAS y que progresivamente se vayan incorporando a los regímenes legislativos 728 y 276, solo un 6% no estuvieron conforme, los restantes dudaron en sus respuestas.

4.2. Contrastación de hipótesis

Se planteó como **Hipótesis general**:

La transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR no viene logrando su finalidad de unificar a un solo régimen laboral a los servidores para el ejercicio de la carrera pública.

Pues a los pertenecientes al D. Leg. 276 se les reconoce la línea de carrera y no tienen evaluación, los del D. Leg. 728 no tienen línea de carrera, pero gozan de régimen laboral de la actividad privada, solo los pertenecientes al D. Leg. 1057 de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), son quienes se benefician pues son los únicos que están ingresando o traspasándose a la Ley.

El mismo que se corroboró con los resultados de tablas y cuadros del 05 al 12:

1. La unificación de regímenes laboral elevaría los niveles de eficacia y eficiencia del talento humano del sector público en beneficio de la ciudadanía, fue el sentir del 70% del sondeo de la muestra.
2. La transitoriedad de aplicación Ley Servir aún no ha sentado sus bases de meritocracia y respeto derechos al trabajador que pregona su normativa, pues las instituciones del Estado no vislumbran horizontes de eficacia, eficiencia y calidad de servicios, el 70% así lo manifestó.

3. La finalidad de Servir es unificar los regímenes laborales ingresando a trabajar públicamente vía meritocracia; sin embargo, los criterios de evaluación en los concursos no garantizan que gane el idóneo, así lo afirmo el 56% de los elementos encuestados.
4. Hay temor por la arbitrariedad en los concursos públicos, pues muchas veces son amañadas.
5. Los servidores son renuentes a incorporarse al régimen servir, temen los concursos públicos, las capacitaciones y no renuncian a sus Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, no desean especializarse, por eso aluden temor a la arbitrariedad concursal y fraude en los exámenes, así lo asintió el 46%, pero el 40% manifestó lo contrario.
6. Los servidores públicos denotan falta de identidad institucional y voluntad comunicacional entre trabajadores públicos de los diferentes niveles jerárquicos, elemento esencial en el ejercicio de la función laboral.
7. Si se paga diferentes remuneraciones por una misma función estaríamos ante la figura de la discriminación laboral, pero excepcionalmente habrá diferencias siempre y cuando, haya mayor antigüedad en el cargo, se posee estudios de especialidad y otros.
8. Igualmente, no debe otorgarse diferentes beneficios sociales por una misma labor desarrollada, habrá segregación en igualdad de derechos, esta puede darse a mayor antigüedad en el cargo, si posee estudios de especialidad y otros, lo reconoció el 70% de los elementos.

9. El 90% estuvo de acuerdo que el Congreso haya derogado los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) D. Leg. 1057 y progresivamente se vayan incorporando a los regímenes legislativos 728 y 276.

Igualmente tuvimos como **hipótesis específicas**:

HE1. Ha sido mínimo el avance del sistema de ordenamiento del sector laboral público en los seis años de implementación progresiva dispuestos en la Ley SERVIR.

HE2. Ha sido mínimo los logros de Ley SERVIR en niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano del sector público.

Los que fueron confirmados con el trabajo metodológico de campo mismos que, se detallan en las tablas y cuadros del 01 al 04.

1. En la actualidad hay más de quince formas de trabajo en el país, estando en boga el régimen laboral juvenil, quienes se inician a prueba, los contratan máximo un año, con salarios mínimos.

De ahí que el 70% de los encuestados no estuvieron de acuerdo con el disperso régimen laboral imperante en nuestra economía libre de mercado, donde hay más de quince regímenes laborales.

2. Deberían unificarse los regímenes laborales, sobre todo los del sector público, fue el sentir de la mayoría del sondeo muestral.

3. Las planillas estatales se incrementan con cada gobierno, incluso el personal de confianza alcanza el 20% del total, hoy se cuenta con un planillón estatal que sobre pasa el millón y medio, de ahí que, la mitad de los encuestados asintió estar de acuerdo con el incremento de trabajadores en el aparato estatal.

4. Si se unificara los regímenes laborales entonces los servidores públicos elevarían la calidad de sus servicios a los usuarios, pues al contar con vínculo laboral celebrado con el Estado, asegurarían su estabilidad, beneficios y demás ventajas.

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión

1. La transitoriedad de aplicación Ley Servir aún no ha sentado sus bases de meritocracia y respeto derechos al trabajador que pregonaba su normativa, pues las instituciones del Estado no vislumbran horizontes de eficacia, eficiencia y calidad de servicios, el 70% así lo manifestó.

2. Ha sido mínimo el avance del sistema de ordenamiento del sector laboral público, los logros de Ley SERVIR denotan irrelevancia en niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano del sector público.

3. Deberían unificarse los regímenes laborales, sobre todo los del sector público, fue el sentir de la mayoría del sondeo muestral.

4. Si se unificara los regímenes laborales entonces los servidores públicos elevarían la calidad de sus servicios a los usuarios, pues al contar con vínculo laboral celebrado con el Estado, asegurarían su estabilidad, beneficios y demás ventajas.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. Los seis años de transitoriedad y adecuación de Ley SERVIR no ha logrado su finalidad, unificar los regímenes laborales de los servidores del D. Leg. 276 (reconoce la línea de carrera y no tienen evaluación), D. Leg. 728 (no tienen línea de carrera, pero gozan de régimen laboral de la actividad privada), y los pertenecientes al D. Leg. 1057 CAS, estos últimos ingresando o traspasándose ante la Ley.
2. La finalidad de Servir es unificar los regímenes laborales ingresando a trabajar públicamente vía meritocracia; sin embargo, los criterios de evaluación en los concursos no garantizan que gane el personal idóneo; pues, hay temor por la arbitrariedad en los concursos públicos, pues muchas veces resultan amañadas.
3. El 90% estuvo de acuerdo que el Congreso haya derogado los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) D. Leg. 1057 y progresivamente se vayan incorporando a los regímenes legislativos 728 y 276.

4. Hay quince o más formas laborales en el país, de mayor expectativa en la actualidad el régimen laboral juvenil, están a prueba, con contratos máximo un año, con salarios mínimos, 70% encuestados no estuvieron de acuerdo con el disperso régimen laboral imperante en nuestra economía libre de mercado.
5. Las planillas estatales se incrementan con cada gobierno, incluso el personal de confianza alcanza el 20% del total, hoy se cuenta con un planillón estatal que sobre pasa el millón y medio, de ahí que, la mitad de los encuestados asintió estar de acuerdo con el incremento de trabajadores en el aparato estatal.

6.2. Recomendaciones

1. La unificación de regímenes laborales elevaría los niveles de eficacia y eficiencia del talento humano del sector público en beneficio de la ciudadanía.
2. Los servidores son renuentes a incorporarse al régimen Servir, temen los concursos públicos, las capacitaciones y no renuncian a sus Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, no desean especializarse, por eso aluden temor a la arbitrariedad concursal y fraude en los exámenes, así lo asintió el 46%, pero el 40% manifestó lo contrario.
3. Los servidores públicos denotan falta de identidad institucional y voluntad comunicacional entre trabajadores públicos de los diferentes niveles jerárquicos, elemento esencial en el ejercicio de la función laboral.
4. Si se paga diferentes remuneraciones por una misma función estaríamos ante la figura de la discriminación laboral, pero excepcionalmente habrá diferencias

siempre y cuando, haya mayor antigüedad en el cargo, se posee estudios de especialidad y otros.

5. Igualmente, no debe otorgarse diferentes beneficios sociales por una misma labor desarrollada, habrá segregación en igualdad de derechos, esta puede darse a mayor antigüedad en el cargo, si posee estudios de especialidad y otros, lo reconoció el 70% de los elementos.

Capítulo V

REFERENCIAS

5.1. Fuentes Documentales

Aguirre, C. M. (2016). *Influencia de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología - Trujillo - 2006*. Perú: Universidad César Vallejo.

Arámbula, Q. H. (2016). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. Chile: Universidad Ramon Llull.

Encarnación, R. M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Espinoza, S. N. (2016). *Implementación del régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Cajabamba, año 2016*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

García, T. A. (2015). *Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*. España: Universidad de Oviedo.

- Montalvo, U. B. (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*. Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ortega, R. Á. (2016). *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil*. Juliaca - Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Pezo, L. S. (2017). *Nivel de eficiencia de la implementación de la ley servir en el desempeño laboral de los trabajadores del INPE – Tarapoto, 2016*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Terry Hernández, Magdangelica; Núñez Leon, Wilson Jose y Aranibar Osorio, Juan Pablo. (2017). *Propuesta de un sistema de seleccion de funcionarios de la alta direccion de los ministerios del Perú*. Lima - Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Vásquez, C. H. (2018). *Ley del Servicio Civil su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Geresu LAmbyeque. Perú, 2017*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.

5.2. Fuentes Bibliográficas

- Andia, W. (2010). *Manual de Gestión Pública*. Lima - Perú: Printed in Peru.
- Flórez, L. J. (2015). *Servicio Civil de carrera en Colombia: Perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública*. Colombia: Summa Iuris.

García, T. A. (2015). *Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*. España: Universidad de Oviedo.

5.3. Fuentes Electrónicas

Beltrán, L. L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=

Cortés Carcelén, J. C., & Prieto Barragán, T. A. . (2015). *Reforma del Servicio Civil en el Perú*. Obtenido de <http://www2.congreso.gob.pe>

Cortés, C. J. (2016). *Avances y desafíos del servicio Civil Peruano Rumbo al bicentenario*. Obtenido de <http://www2.congreso.gob.pe>

Robles, B. (2015). *Servir*. Obtenido de <http://www2.congreso.gob.pe>

Servir. (2012). *Servicio Civil Peruano*. Obtenido de <http://storage.servir.gob.pe>

Sevicio Civil. (2017). *Servicio Civil*. Obtenido de <http://www.servir.gob.pe>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

TRANSITORIEDAD DE LA LEY SERVIR Y ACCESO DE LOS SERVIDORES A LA CARRERA PUBLICA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo la transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR ha permitido el acceso de los servidores a la carrera pública?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Hasta dónde se ha avanzado con el sistema de ordenamiento del sector laboral público en los seis años de implementación progresiva dispuestos en la Ley SERVIR?</p> <p>¿En qué medida la Ley SERVIR ha logrado niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano del sector público?</p>	<p>Objetivo general Evaluar si la transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR ha permitido el acceso de los servidores a la carrera pública.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Precisar el avance del sistema de ordenamiento del sector laboral público en los seis años de implementación progresiva dispuestos en la Ley SERVIR.</p> <p>Denotar si la Ley SERVIR ha logrado niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano del sector público.</p>	<p>Hipótesis general La transitoriedad de la aplicación de la Ley SERVIR no viene logrando su finalidad de unificar a un solo régimen laboral a los servidores para el ejercicio de la carrera pública, pues a los pertenecientes al D. Leg. 276 se les reconoce la línea de carrera y no tienen evaluación, los del D. Leg. 728 no tienen línea de carrera, pero gozan de régimen laboral de la actividad privada, solo los pertenecientes al D. Leg. 1057 de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), son quienes se benefician pues son los únicos que están ingresando o traspasándose a la Ley.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Ha sido mínimo el avance del sistema de ordenamiento del sector laboral público en los seis años de implementación progresiva dispuestos en la Ley SERVIR.</p> <p>Ha sido mínimo los logros de Ley SERVIR en niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano del sector público.</p>	<p>V1=VX TRANSITORIEDAD DE LA LEY SERVIR</p> <p>V2=VY ACCESO DE LOS SERVIDORES A LA CARRERA PÚBLICA</p>	<p>- Número regímenes laborales</p> <p>- Unificación régimen laboral</p> <p>- Eficacia implementación</p> <p>- Nivel implementación</p> <p>- Nivel de adecuación</p> <p>- Tratamiento D. Leg. 276</p> <p>- Tratamiento D. Leg. 728</p> <p>- Tratamiento D. Leg. 1057</p> <p>- Incremento régimen laboral</p> <p>- Grado de evaluación</p> <p>- Criterios de evaluación</p> <p>- Evaluación de mejora</p> <p>- Acceso carrera pública</p> <p>- Nivel eficacia</p> <p>- Nivel eficiencia</p> <p>- Mejoras del servicio</p> <p>- Nivel adecuación</p> <p>- Nivel implementación</p>	<p>Población: La totalidad de estudiantes de las maestrías de Derecho en sus diferentes menciones, ingresantes 2019 II en número de 100.</p> <p>Muestra 20 elementos</p> <p>Nivel de investigación Exploración documentada</p> <p>Tipo de investigación Investigación básica teórica</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario de preguntas</p>

Anexo 02. ENCUESTA

Instrucción:

A continuación, se le lista interrogantes los cuales deben ser respondidas de acuerdo a tu criterio. Coloca en la columna correspondiente tu respuesta de forma sincera. En esta encuesta no existe contestación buena o mala, simplemente se quiere el parecer del encuestado.

Nº	ITEMS	Si	Tal vez si	No	Tal vez no
01	¿Está de acuerdo que hayan más de quince regímenes laborales?				
02	¿Debería unificarse los regímenes laborales?				
03	¿Está de acuerdo con el incremento de trabajadores en el aparato estatal?				
04	¿Con la unificación de los regímenes laborales se mejoraría los servicios públicos?				
05	¿Con la unificación de regímenes laboral se elevarían los niveles de eficacia y eficiencia en el talento humano en beneficio de la ciudadanía?				
06	¿La transitoriedad de aplicación Ley Servir viene logrando su finalidad de unificar los regímenes laborales?				
07	¿Concuerdas con los criterios de evaluación Servir para tener acceso a la carrera pública?				
08	¿Hay temor por la arbitrariedad en los concursos pues muchas veces son amañadas?				
09	¿Denotan falta de identidad los servidores públicos en sus diferentes niveles jerárquicos?				
10	¿Se debe pagar diferente remuneración a los trabajadores que realizan una misma función?				
11	¿Debe otorgarse beneficios social desiguales por estar sujetos a diferentes imperativos legales en materia laboral?				
12	¿Está de acuerdo que el Congreso haya derogado los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) D. Leg? 1057?				