



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Ley del servicio civil e igualdad de oportunidades de trabajadores

D. LEGS. 276, 728 y 1057

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Melgar Obregon, Lady Mileny

Asesor

Mo. Jaime Andrés Rodríguez Carranza

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lady Mileny Melgar Obregon	75119328	29 de setiembre 2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Jaime Andrés Rodríguez Carranza	15761281	0000-0001-5758-2521
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Wilmer Magno Jiménez Fernández	10136141	0000-0003-0699-0896
Nicanor Darío Aranda Bazalar	15586303	0000-0001-5501-6470
Silvio Miguel Rivera Jiménez	15754463	0000-0002-7442-467X

LEY DEL SERVICIO CIVIL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJADORES D.LEGS 276,728 Y 1057

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ etd.repository.ugm.ac.id

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Elaborado por:

**LADY MILENY MELGAR OBREGON
BACHILLER**

ASESOR



***MG. JAIME ANDRÉS RODRIGUEZ CARRANZA
ASESOR***

Jurado Evaluador



W. Jiménez
DR. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ
PRESIDENTE



N. Aranda
MTRO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
SECRETARIO



S. Rivera
DR. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMENEZ
VOCAL

DEDICATORIA

A mi prima mayor Erika que, siempre ha sido mi guía y mi ejemplo desde el principio, ha estado a mi lado, celebrando mis triunfos, su amor por la educación ha dejado una huella indeleble en mí.

Lady Mileny Melgar Obregon

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por su apoyo incondicional por lo cual he construido mis logros, cada sacrificio que han hecho y cada paso que han dado a mi lado, ha demostrado su inmenso amor y a mi Papito Eloy, este logro es tan suyo como mío, y quiero que sepa que siempre llevaré su legado en mi corazón mientras continúo avanzando hacia nuevas metas.

Con amor y agradecimiento eterno

Lady Mileny Melgar Obregon

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
INDICE	xi
INDICE DE TABLA	xiii
INDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCION	xvii
CAPÍTULO	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLE	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
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	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	35
2.5.1 Hipótesis general	35
2.5.2 Hipótesis específicas	35
	IX

2.6 Operacionalización de variables	36
CAPÍTULO III	37
METODOLOGIA	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	37
3.3 Técnicas de recolección de datos	37
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	37
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS	39
4.1 Análisis de resultados	39
4.2 Contrastación de Hipótesis	46
CAPÍTULO V	51
DISCUSIÓN	51
5.1 Discusión de resultados	51
CAPÍTULO VI	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
6.1 Conclusiones	53
6.2 Recomendaciones	54
CAPITULO VII	56
REFERENCIAS	56
7.1 Fuentes bibliográficas	56
7.2 Fuentes electrónicas	58
ANEXOS	60
ÍNDICE	ix
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
¿En qué medida, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057?.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
PE1. ¿Como el concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil?	3

PE2. ¿En qué medida, el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía?	4
1.3. Objetivos de la Investigación.	4
1.3.1. Objetivo general	4
Determinar la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
OE1. Evaluar el concurso público y la meritocracia viene ahuyentan a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.	4
OE2. Determinar el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.	4
1.4. Justificación de la investigación	4
CAPITULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.1.1. Investigaciones Internacionales.	7
2.1.2. Investigaciones Nacionales	10
2.2. Bases Teóricas	13
2.4 Definición de términos básicos	28
2.5. Hipótesis de investigación	30
2.4.1. Hipótesis general	30
2.4.2. Hipótesis Específicas	30
2.6. Operacionalización de las variables	32
CAPITULO III	33
METODOLOGIA	33
3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra	33
Conformado por abogados en ejercicio en la provincia de Huaura-Huacho, cogeremos para la muestra a veinte elementos dominan materia laboral.	33
3.3. Técnicas e instrumentos	33
La operacionalización y reflexión de las variables permitirá lograr interrogantes que serán plasmado en el instrumento llamado cuestionarios de preguntas cerradas para marcar alternativas, como técnica emplearemos la encuesta anónima.	33
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS	35
4.1 Análisis de resultado	35
1. La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.....	35

2. El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.....	36
3. El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.	37
4.2 Contrastación de hipótesis.	42
Hipótesis general (proposición jurídica lógica inferencial afirmativa como respuesta al problema general planteado, de formula Hi. De tipo descriptivo correlacional entre dos variables)	43
Hipótesis Específicas	44
CAPÍTULO V	47
DISCUSIÓN	47
5.1 Discusión de resultados.	47
CAPÍTULO VI	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
6.1. Conclusiones.	49
6.2. Recomendaciones.	50
CAPÍTULO VII	52
FUENTES DE INFORMACION	52
7.1 Fuentes bibliográficas.	52
7.2. Fuentes electrónicas	53
3.5. Matriz de consistencia	57
Objetivo general	57
Anexo II. Instrumentos para la toma de datos.	59
La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.....	59
El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.	59
El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.....	39
Tabla 2. El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil	40
Tabla 3. El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía	41
Tabla 4. La Ley del Servicio Civil recorta el derecho laboral de la negociación colectiva, promueve los despidos de los trabajadores	42
Tabla 5. Trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, perciben diferentes sueldos y beneficios sociales realizando misma labor en institución pública	43
Tabla 6. Se debe fortalecer el régimen laboral único donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores	44
Tabla 7. Se debe modernizar el aparato estatal en materia laboral evitando el desorden contractual	45

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Sobre si la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.....39
- Figura 2. Sobre si el concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil40
- Figura 3. Sobre si el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía41
- Figura 4. Sobre si la Ley del Servicio Civil recorta el derecho laboral de la negociación colectiva, promueve los despidos de los trabajadores42
- Figura 5. Sobre si los trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, perciben diferentes sueldos y beneficios sociales realizando misma labor en institución pública43
- Figura 6. Sobre si se debe fortalecer el régimen laboral único donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores44
- Figura 7. Sobre si se debe modernizar el aparato estatal en materia laboral evitando el desorden contractual.....45

RESUMEN

Objetivo: Determinar la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.

Materiales y Métodos: Investigación de tipo aplicada, se busca adecuar a los trabajadores de regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 su paso a los alcances de la Ley 30057 del Servicio Civil, de nivel descriptivo correlacional entre variables, de enfoque mixto, Imposible manipular variables (no experimental), pero observaremos rigurosamente su comportamiento. **Resultados:** Las diferentes remuneraciones y beneficios de trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, crea un clima de descontento y falta de voluntad en su labor, de ahí que, se justifique la reforma y modernización del sector público. Así también, Se realiza una misma función pública y perciben una diferenciación hasta de cinco veces en sueldos y beneficios laborales, solo por el hecho de pertenecer a diferente régimen de trabajo. **Conclusiones:** 70 %, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057, ello optimizaría servicio de calidad en las instituciones públicas, han transcurrido diez años aproximados de su vigencia y mínimamente trabajadores estatales se han sometido a concurso de méritos conforme exige el régimen único.

Palabras claves: Servicio civil, igualdad de oportunidad y regímenes laborales.

ABSTRACT

Objective: To determine the incorporation into Law 30057 of the Civil Service would allow equal opportunities for workers of the D regimes. Legis 276, 728 and 1057. **Materials and Methods:** Applied type research, it seeks to adapt the workers of D regimes. Legis 276, 728 and 1057 its passage to the scope of Law 30057 of the Civil Service, of a descriptive correlational level between variables, of a mixed approach, Impossible to manipulate variables (not experimental), but we will rigorously observe its behavior. **Results:** The different remunerations and benefits of workers regimes D. Legis. 276, 728 and 1057, creates a climate of discontent and lack of will in their work, hence the reform and modernization of the public sector is justified. Likewise, the same public function is carried out and they receive a differentiation of up to five times in salaries and labor benefits, just for the fact of belonging to a different work regime. **Conclusions:** 70%, the incorporation into Law 30057 of the Civil Service would allow equal opportunities for workers of the regimes D. Legis 276, 728 and 1057, this would optimize quality service in public institutions, approximately ten years have elapsed since its validity and minimally state workers have submitted to a merit contest as required by the single regime.

Keywords: Civil service, equal opportunity and labor regimes

INTROUCCION.

Es una labor de investigación, que tiene como tema a tratar al Régimen Laboral Peruano en el extremo de que es el Servicio Civil como nueva y única carrera publica en relación a las a los D. Leg. 276, 728 Y 1057 en la búsqueda de las igualdades de oportunidad. En la administración pública es uno de los desafíos por cumplir en la materia laboral la transitoriedad, adecuación e incorporación de los regímenes laborales. En la actualidad la ley de servicio civil, donde su acceso es por vía de concurso público, se trabaja bajo indicadores, de igualdad de condiciones, línea de carrera, los asensos son en base a la eficiencia, capacitación permanente, la meritocracia, otros indicadores para que prestar servicio de calidad en el aparato estatal; sin embargo, ha transcurrido casi diez años desde su vigencia y solo hay un mínimo de trabajadores estatales que han sido incorporados. Frente a esta problemática se ve que en el estado peruano existe más de 15 regímenes dispersos de los cuales siendo tres de ellos en los que hay una mayoría de número de trabajadores, que se observa una multiplicidad de desigualdad, donde cada tipo de contrato laboral modela sus semejantes derechos, obligaciones, contravenciones, diferencias remunerativas. No siendo dable por la realizar una misma función perciban cinco veces diferenciaciones de sueldos y beneficios laborales. de ahí la realización de la presente tesis.

En un trabajo investigación ceñido a la norma universitaria, estructurado en el siguiente esquema: Capítulo I, esta parte lo compone el planteamiento del problema, también los objetivos, la viabilidad. Capítulo II, este contenido lo referente a las informaciones y datos previos. Apartado III está constituido por los instrumento y métodos científicos operativizados, Apartado IV. Esta parte consta las discusiones y conclusiones

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Uno de los desafíos por cumplir de la administración pública en cuanto a materia laboral, consiste en la transición, adecuación e incorporación de los trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, a los alcances de la Ley 30057 (Ley del Servicio Civil) en lo sucesivo (LSC), donde se accede vía concurso público, laborando en igualdad de condiciones, con líneas de carrera, ascensos tomando como base la eficiencia, capacitación permanente, meritocracia, otros indicadores que permitan prestar un servicio de calidad en el aparato estatal a favor de la ciudadanía; sin embargo, ya han transcurrido casi diez años de su vigencia y mínimamente trabajadores de las instituciones del Estado se han incorporado a este régimen único, ello ha motivado la presente investigación de Tesis titulado: LEY DEL SERVICIO CIVIL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TRABAJADORES D. LEGS. 276, 728 Y 1057, con la finalidad de explorar y describir cuales son las barreras que impiden pasarse a esta nueva y única carrera pública.

El Estado Peruano cuenta a la fecha con quince dispersos regímenes laborales, siendo tres los principales y que, aglomeran al mayor número de trabajadores, carrera administrativa D. Leg. N° 276; Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057 y actividad privada D. Leg. 728, distinguiéndose estas por sus propias reglas, derechos y obligaciones, pero en aras de

institucionalizar y enquistar el régimen laboral único, mediante D. Leg. 1023 crean la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con el propósito de optimizar el oficio público promulgándose la Ley 30057 (LSC), establece nuevo y único régimen para trabajadores del Estado y prestadores de servicios, así poner fin a la desorganización en materia de contratos, salarios, obligaciones y derechos de servidores públicos, mejorando el funcionamiento de gestión de recursos humanos, eficacia desempeño del trabajador a favor de la ciudadanía.

Si bien la LSC, trae aspectos positivos tendientes a optimizar la calidad de servicios en la gobernabilidad pública, sin embargo, recorta derechos laborales como la negociación colectiva de salarios y otros beneficios entre el Estado y sindicatos, promueve los despidos cuando no responden a las constantes evaluaciones, motivando en trabajadores reacción negativa de pasarse a los alcances de la nueva Ley laboral, ello debe ser advertido por los responsables de su adecuación, propiciando disminuir estados de insatisfacción, tarea que, por cierto, no es nada sencilla.

Actualmente trabajadores de los regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, hay multiplicidad de desigualdades, pues, cada tipo de contrato modela desemejantes derechos, obligaciones, contravenciones, diferencias remunerativas, no es dable que por realizar una misma función perciban hasta cinco veces diferenciación de sueldos y beneficios laborales, solo por el hecho de pertenecer a diferente régimen de trabajo, ello crea un clima de descontento y falta de voluntad con su labor, de ahí que se justifique la reforma y modernización del sector público, donde las instituciones instituyan los

instrumentos de gestión y cumplan con las exigencias para encaminar su traspaso Ley 30057.

Se debe fortalecer el régimen laboral único donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores, con ello se elevará los niveles de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad, en consecuencia deben redescibirse y flexibilizar políticas que permitan su ingreso en forma transparente, meritocrática y cumplimiento de los estándares para cada puesto de trabajo, evitándose duplicidad y desigualdades laborales en una misma institución, llevándose promociones de ascenso, motivando e identificándose el trabajador con su institución, logrando un Estado con autoridades, funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, capacitados prestos a desempeñar sus labores con integridad profesional que, permita un servicio de calidad.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Como el concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil?

PE2. ¿En qué medida, el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo general

Determinar la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Evaluar el concurso público y la meritocracia viene ahuyentan a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.

OE2. Determinar el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.

1.4. Justificación de la investigación

El trabajo es relevante llevarlo a cabo, toda vez que, urge la necesidad de modernizar el aparato estatal en material laboral, en cuanto a sus trabajadores, estos no pueden estar dispersos indistintamente hasta en quince regímenes de trabajo, con contratos de sueldos y beneficios sociales desiguales, nos

enfocamos en los tipos de regímenes laborales D. Legis. 276, 728 y 1057, por ser estos los que aglomeran al mayor número de servidores y funcionarios estatales, quienes mínimamente se ha pasado a los alcances de la Ley 30057 del Servicio Civil.

El régimen único de la Ley Servir, busca terminar con el desorden en materia de contratación laboral, mejorar el funcionamiento de la administración de recursos humanos del sector estatal, mayor desempeño e identidad del servicio a la ciudadanía, para ello la Autoridad Nacional del Servicio Civil debe monitorear a las instituciones los aspectos positivos de la LSC, así como flexibilizar los lados negativos, siendo claros en cuanto a los despidos, evaluaciones, pactos colectivos, otros, sin interferencia de manejos políticos y partidarios creando malestar y reacciones negativas en los trabajadores, cabe precisar que todo ello demandará un elevado costo económico, significando la Ley Servir se puso en vigencia sin presupuesto, ello lo debe cubrir cada institución, por lo que, se hace compleja pasarse al régimen único.

1.5 Delimitación del estudio

De espacio

La función pública esta enraizada en las instituciones a nivel nacional, la delimitaremos y abordaremos en el ámbito territorial de la provincia de Huaura-Huacho.

De tiempo

retrocederemos en el tiempo los últimos cinco años (corte longitudinal), escudriñaremos información seleccionada en el período de tiempo relativo a las variables de estudio “Ley del Servicio Civil” e “Igualdad de oportunidades de trabajadores D. Legis. 276, 728 y 1057.

De alcance

Trabajadores bajo régimen de los D. Legis. 276, 728 y 1057., abogados laboristas conocedores del problema en estudio.

1.6 Viabilidad del estudio

Es factible su realización, alcance de material bibliográfico, fuentes electrónicas permiten conocer el problema tanto en la realidad como en la doctrina, la elaboración de un marco teórico sólido y riguroso permite describir el problema, sus debilidades y amenazas y probables soluciones, luego de corroborarlos arribaremos a conclusiones y recomendaciones, se cuenta con financiamiento y disponibilidad de tiempo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales.

(Jara, 2018) investigaron. Titulada: “*Evolución de la meritocracia en el servicio civil en Ecuador.*” Presentada en el Centro de Altos Estudios Nacional – Ecuador. Es una investigación que se da en el contexto de la sociedad ecuatoriana, esto en relación a la meritocracia, se hace un análisis sobre el avance de los cumplimientos de estos principales componentes del proceso de la meritocracia, como tal, está en relación a las formas de los ingresos el para el servicio civil, y la carrera de funciones ejecutivas. También se ha identificado a los componentes normativos instrumentalizados, empleados, para sí contrastar el resultado que se obtiene efectuado las mediciones y datos supranacional, esto en relación al escrito iberoamericano de las funciones públicas y el convenio interamericano que lucha contra la corrupción. Sobre el trabajo binario realizado, esto en base al estudio y valoración se logró identificar qué desde el 2014 se han venido dando mejoras y también avances esto en cuánto a la selectividad de los servidores, esto por medio del concurso de mérito i, también de modo o de forma de mola modalidades abiertas evaluando con pruebas, y todo esto siendo publicado y transparentado los diferentes procesos para que haya una confianza en las herramientas empleadas pronto. En cuanto a las evaluaciones sobre los

empeños se han observado que hay una debilidad en todo el periodo que se ha analizado.

(Doussett, 2016), Investigación titulada: *“El servicio civil y la evolución del empleo en Argentina 1983-2015”*. Presentada en Argentina. En el presente estudio está dado a efectos de investigar su aspecto laboral mencionado, su evolución de los empleos públicos - sociedad argentina, esto desde que volvió a un contexto democrático; este servicio civil en estudio que se ha definido como aquel proceso práctico que regula las formas de acceder a los empleos públicos, y todos los integrantes de este mismo. El realizar el estudio tanto, el empleo público y régimen del servicio civil, son punto claves para conocer el grado de capacidad estatal, en relaciona al servicio público y así como implementación de políticas coherentes a la necesidad del ciudadano. La investigación da ha entender, conocer la calidad del empleado público es una estrategia para el estado. Esto siendo afectado por el modo de gestionar, regulación, sumado a ello su capacidad profesional y técnica. Por lo que es necesario destacar que en toda Latinoamérica el estado de argentina es un país que tiene mayores empleos, por lo que según los datos estadísticos representa el 14,8% de espacio laboral que mantiene. Ya para el 2013 hubo un aumento del 46% de la cantidad de empleados

(Cortázar y Lafuente, 2020) investigaron Titulada: *“Una década de reformas del servicio civil en América latina (2004- 13)”* presenta en Universidad Salamanca. señala: Las instituciones del estado cuentan con un mayor activo siendo la persona quienes lo integran, siendo estas personas encargadas de diseñar e implementar las políticas estatales. Las diferentes investigaciones efectuadas desde el paradigma cuantitativo, vinculan al

servicio civil su profesionalización, siendo este un ordenamiento institucional entre los que gestionan y los que se reincorporan a los empleos públicos del gobierno central. Obteniendo veneficios, en lo económico, en disminución de pobreza, controlar actos de corrupción, incremento de la confiabilidad de los gobiernos, una mejora en cuanto al servicio prestado y inversión más eficiente. Por tanto, se concluye que la profesionalización es un eje fundamental para para generara una mayor capacidad estatal, así como una mejora en la inversión pública Toda la región, sus gobiernos, pactaron el desafío al suscribirse en la carta iberoamericana, sobre las funciones públicas, definiendo este fundamento que va a esquematizar la forma del sistema profesional para un eficaz servicio civil, por lo que provee un marco de lineamientos rectores, la política y el mecanismo para gestionar. Por lo que también en el análisis se registra una progresión positiva en la modernización en la región del servicio civil

(Flores, 2016) investigaron. Titulada: “*Servicio civil de carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública**”, presentada en Universidad Colombiana . El presente estudio diagnostica las funciones públicas en el régimen colombiano, teniendo en conocimiento que como país adopto en su legislación, el trabajo de profesionalizar las funciones públicas, dando su inicio el 2004. Este trabajo se basa en el análisis de la obtención de resultados de la ley novecientos nueve del dos mil cuatro que regularía la carrera administrativa, lo laboral público en la administración de Colombia. Es una labor que afirma concluyentemente, la profesión administrativa se constituyó para tener una profesionalización de la burocracia, con el fin de que los servicios dados sean eficaces y eficientes. También un punto importante es la estabilidad en los puestos laborales, los

posibles asensos y los incentivos a todos estos servidores. Por lo cual el estado, tiene que incrementar las coberturas encargos directivos, con la finalidad fin que se logre las eficiencias y la eficacia en los servicios que se da al el servicio públicos y las acusaciones estatales (González Rodríguez, 2010, p. 161).

2.1.2. Investigaciones Nacionales

(Montalvo, 2018), Tesis titulado, *“Reforma unificadoras de los regímenes laboral del sector público con el objeto de satisfacer el principio de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”*”, presentada en la Pontificie. Con esta labor investigativa, pretende dar soluciones, la cuestión del realidad laboral, siendo esto la problemática del empleo público, la variedad de contratos al personal existente, trayendo a una vulneración directamente al derecho de igualdad por lo cual es necesario una pronta respuesta estatal en cuánto a la solución qué tal problema que viene afectando tanto al trabajador, a la ciudadanía ya el estado. Investigación que tiene objetivo base realizar un análisis de cómo se viene haciendo las contrataciones públicas, también ver la relación que viene dándose sobre la unificación de los regímenes laboral al régimen Servicio Civil, y ve sobre las cuestiones que trae consigo el conglomerado de regimen laboral qué coexiste al interior del estado. Por lo que como investigación arribó a concluir, el fracaso se ha debe por qué hay flexibilidades en la ley, también no se da una continuidad de las políticas estatales; actualmente se encuentra la reforma laboral esto impulsado por el régimen de Servicio Civil, buscando unificar lo que ya existe y dar solución a esta problemática; por lo que se ha observado en la disposición de la misma ley se indica que el DL. 726 y 728 no están obligados

a efectuar este trámite para transitar por lo que esta permitido su permanencia hasta el momento del ceseh.

(De la Cruz. 2020), tesis titulada, *“Los regímenes laborales y la ley servir”*. Presentada en la Universidad del Altiplano Puno. En los últimos tiempos el área administrativa cobro importancia, esto debido a que se emitió la ley Servir para la unificación de todo sistema laboral, porque es necesario que se recurra al derecho. Este régimen laboral necesita más atención para su comprensión. Por lo cual el derecho sancionador debe entrar con lineamientos idóneos en su regulación, es de ahí que existe la relación estrecha entre lo laboral y el derecho administrativo, entendiéndose esto cómo una norma que se da de la voluntad de todos, por lo que es merecido que se explique en todos los regímenes de trabajo existente. El cuál esto debido a que tiene que ser operativizado en lo que respecta a los ámbitos de trabajo o laboral. Para finalizar concluye, es cierto que se dio la entrada a la vigencia de la ley 30057 ley Servir así como sus reglamentos, esta normativa que tiene como fin la unificación de los regímenes laborales es un solo régimen general, como a la fecha o hasta la actualidad no se dio, por lo que muchas instituciones no logran adecuarse a la ley Servir.

(Lino, 2021). Presenta la tesis titulada. *“Análisis Comparativo del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley del Servicio Civil N°30057 en los Trabajadores del Sector Público”*. Trabajo investigativo dado para determinar las diferencias y sus afectación de la ley 728 frente a la ley 300057 (Servir), esto bajo la implementación de un régimen general para los que trabajan en el ámbito público sector público, dado que existe un conjunto de regiménez de trabajo establecidos en el sector estatal, por lo que por su propia naturaleza

traen consigo nuevos derechos hacia los trabajadores y que con ello causa un desigualdad. Por lo que he finalizó concluyendo, que existe diferencias entre estas 2 normas (régimenes), en cuanto a la remuneración, el cese a modo de jubilación, su aspecto disciplinario – sancionador y la escala progresal. las presentes disimilitudes existentes afectan significativamente el nuevo implemento realizado de Servir a los trabajadores de las instituciones del estado. Por lo que urge que los miembros del ejecutivo y las autoridades de Servir evalúen la ley 30057, teniendo en cuenta sobre los antecedentes pronunciado por el TC sobre algunos artículos de la ley en mención. Esto con la finalidad de que se garantice permanecer los derechos que se adquirió bajo el DL.728 que a su vez tiene carácter de irrenunciable y tiene una tutela constitucional.

(Rojas, 2019). Tesis denominada: *“Efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del Servicio Civil ley 30057 en la municipalidad provincial de Huánuco, 2018.”*. Con la entrada en vigencia de la ley 30057 trajo consigo problemas y también limitaciones que hoy se pone en evidencia, esta problemática aqueja a las instituciones estatales dado que no se implementa como debería ser, por lo que esta ley solo busca que se modernice y mejora los servicios al ciudadano si dar un tiempo concreto y solo busca que esto se avance con un tiempo no definido. Por lo mismo que se observa que las entidades que desean ingresar a dicho régimen son pocos, por lo que se orienta a el establecimiento de un lo régimen para las contrataciones de los personales quienes laboran en las entidades del estado, y logre un alcance de bienestar ciudadano, con ello una mejora de vida. Por lo que busca la designación de profesionales a base de méritos y con igualdad de oportunidades. Por lo que

se observa en la provincia de Huánuco no se implementa completamente, por lo cual se busca que se implemente todas las faces de este, para ver la efectividad de la ley , y se vea cual es la problemática o la causa para que esta no se implemente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. LEY DEL SERVICIO CIVIL D. Leg. 30057

Este régimen laboral dado por el D.S. N°040-2014-PCM, lo define como al conglomerado de personal que se encuentran al servicio público- estatal, denominado como servidor civil. Esta norma que rige a este régimen laboral, viene a ser medidas estatales para articular, gestionar a los personales que estarán al servicio del estado, y que tiene el papel de integrar y armonizar coma por lo que se establece los siguientes aspectos:

- la introducción concepto meritocrático trae consigo mejoras, tanto para el servicio al ciudadano, como calidad para estado
- Incrementar a los salarios, a muchos funcionarios y fomentar desarrollo tanto profesional como personal al interior de las administraciones públicas.

La transición es voluntaria, es a base del respeto de la propia voluntad de cada trabajador, quienes pueden elegir pasar al a la nueva ley laboral

Servidores Civiles de Carrera

El DS N° 040-2014-PCM establece que la Función Pública promueve, por medio de los personales laborales públicos, una educación al servicio civil, encaminada a la mejora de servicio de calidad a los ciudadanos, facilitando la provisión de bienes, servicios y buscan lograr una calidad de vida superior, por

medio de la oportunidad para las personas ; el continuo desarrollo del servidor público, corresponde la responsabilidad de mejorar sus habilidades y conocimientos para el trabajo que ofrecen , la competitividad para desempeñar estas funciones propias de sus cargos, asegurando la continuidad de la política estatal para una mejor prestación del servicio público.

Asimismo, los servidores públicos de carrera promueven el mérito y establecen mecanismos claros y transparentes para su progresión, diseñados para que los servidores públicos desarrollen su carrera y faciliten el establecimiento de una carrera. Su plan de desarrollo de trayectoria personal y profesional puede estar dentro del mismo grupo de cargos promoviendo así especialización dentro de un grupo de puestos relacionados que también puede desarrollarse en un grupo de otros puestos ocupacionales.

Características del Servicio Civil Peruano

El presidente del Consejo de Trabajo (2013) explica que los servidores públicos incrementan dinero con bonos y CTS a los servidores públicos según lo dispuesto en la ley 276 y CAS, lo que representa a más de 400 mil trabajadores.

El nuevo sistema de trabajo del gobierno también proporciona un trabajo real en el servicio del gobierno. Y esto va permitir que el trabajador de CAS y todo personal que decide se cambiará al nuevo modelo, sea estable su trabajo. El propósito de este cambio no es realizar un despido a los trabajadores. Se espera que la revisión anual sirva como una forma de medir el desempeño y se espera que mejore a los servidores públicos y continúe aprendiendo.

Objetivo del Servicio Civil.

Dice que los objetivos de los servidores públicos son:

- Servir mejor a la ciudadanía y haya una mejora en los servicios públicos.
- Los servidores públicos deben recurrir a la MERITOCRACIA. La MERITOCRACIA ayudará tanto a ingresar al nuevo régimen, como a ser promovido y permanecer en el servicio público.
- Mejorar las competencias de los trabajadores públicos por medio de constante evaluaciones, aprendizaje y cumpliendo la meta. Quiere valorar el trabajo de las personas, atraer a los talentos y crear una imagen de orgullo para cuando se trabaja para el estado.
- Eliminar los actuales conflictos y confusiones en lo que respecta a los contratos, remuneración, su deber, así como su derecho de funcionarios mediante el nuevo régimen de trabajo generalizado

Aspectos Clave de la Ley del Servicio Civil

Indica que el objetivo de los trabajadores sociales es: Los empleados del gobierno conservarán sus beneficios laborales como 48 días hábiles, aguinaldos, vacaciones, CTS, pensión y salud. Su salario dependerá del puesto y variará según la elegibilidad para mejorar sus condiciones de trabajo con el tiempo según la elegibilidad.

Ordena los caos y disturbios en la contratación, salarios, trabajos y sus facultades de todo servidor público, proporcionando un aumento de ingreso salarial y una gran cantidad de salarios, trabajo en el área con la posibilidad de moverse entre las organizaciones; capacitación, aumento de pensiones, transparencia en las sanciones gubernamentales, entre otros.

Habrà una revisión de desempeño anual diseñada para medir el crecimiento de la cobertura en relación a su situación, así como para mejorar la salud de los

servidores públicos y seguir aprendiendo. Dos calificaciones insatisfactorias, la primera formación son motivo de despido. La Ley Servir garantiza la estabilidad del trabajo de los funcionarios por su calidad. Esto asegurará un mayor avance en las leyes del país y la estabilidad de la labor gubernamental. La estabilidad del rendimiento es una clara ventaja de CAS y será apreciada por aquellos que ya lo tienen.

Implementación de la Ley del Servicio Civil-

El PCM estableció (2013)

- Considerando la economía y el éxito del gobierno, la mejora será gradual pero no irreversible. El nuevo sistema- Servir del gobierno cuenta con el incentivo necesario que asegura una transición ordenada y gradual, está cambio completo lleva seis años.
- Las organizaciones gubernamentales deberán reestructurarse internamente y las personas que trabajan en ella, para ingresar al régimen nuevo. La operatividad respecto a este cambio traerá cambios estructurales de los servicios públicos. Contaremos con una administración estatal eficiente, mejores empleos y más servicios públicos enfocados en los ciudadanos.

Beneficios de la Ley del Servicio Civil.

El beneficio que trae consigo Servir son los siguientes:

- establece nuevos parámetros, y principios hacia los servidores públicos calificados. Establece su responsabilidad y derecho de los servidores estatales, reglas para su formación, evaluación, compensación, procedimientos disciplinarios, etc.

- se orienta a aceptar un solo tipo de régimen público en lo laboral del gobierno, Hoy de cada 10 los 6 trabajadores (sin tener en cuenta el régimen especial) no siguen una carrera al interior del estado.
- Proporciona trabajo real a los empleados del gobierno. Permitiendo que el trabajador del CAS y los migrantes al nuevo modelo laboral tengan un rendimiento más estable y un mejor entorno de servicio.
- Habrá concurso público para cualquier cargo gubernamental. • Los estándares de desempeño permiten que los empleados de bajo rendimiento reciban capacitación y aumentos de sueldo, así como promociones para los de alto rendimiento.
- Mejora el sistema de salarios. Trabajando en el mismo lugar y condiciones obtendrá el mismo salario, lo que reducirá la desigualdad en el sector público.
- Incrementar el monto de la seguridad con dos bonos anual (festejo navideño y fiestas patrias), un salario anual - CTS. Esta subvención se aplica a D. Leg. 276 y personal de CAS el cual representa a algo 4000 trabajadores.
- el transitar hacia al nuevo sistema de Servir es voluntaria, significa que respeta los deseos de los empleados que pueden o no optar por utilizar este.
- se presencia el respeto de todo derecho colectivos e individual del trabajador a conformidad con norma constitucional y el tratado supranacional que ratifico el estado peruano
- presta facilidad para la rotación de funcionarios tanto entre los mismos también cuenta el nivel gubernamental en sus tres niveles. Y hay una agrupación de los funcionarios según la función que desempeña, y también en sus niveles educativos

- no se efectuará despidos a los trabajadores, en este nuevo régimen laboral no busca alguna renuncia, incentivo, despido colectivo, como lo establecido en el pasado.
- la etapa de prueba es solo aplicable al empleado ingresante – nuevo. El empleado que hayan laborado y obtenido plazas mediante concursos públicos no se aplica período de prueba.
- La madre trabajadora va seguir recibiendo las prestaciones por maternidad y puerperio, como venían recibiendo las prestaciones de Es Salud.

Características del régimen especial del Servicio Civil

La ley Servir, que tiene el carácter especial, está basado en basado en la capacidad (merito), igualdad de oportunidades y garantía en cuanto a los servicios estatales, para el beneficio ciudadano.

a) La mérito gracia, tiene por objeto garantizar que los puestos de la función pública sean ocupados por personas con sus calificaciones, competencias, habilidades y capacidades. Por tanto, la competencia subyace en los procesos de selección, promoción profesional, el evaluar los desempeños, durante la su estadía en el sector público.

b) por lo que también como característica es, que haya igualdad en cuanto a la oportunidad al interior del servicio civil, siendo indispensable para incorporar a toda que zona interesada a un puesto laboral en la entidad estatal dentro del régimen Servir. Por lo que se exige el cumplimiento de las condiciones y requisitos que exige el perfil.

c) también esta ley especial Servir, gestiona, mediante el uso de buenos métodos y la mejora continua de los métodos de todos, para lograr los

resultados y objetivos previstos, cuyo resultado es la mejora en cuanto a la calidad de los eventos, acciones y servicio de la comunidad. adecuado para los ciudadanos del país.

2.2.2. TRABAJADORES D. LEGS. 276, 728 Y 1057

En este apartado nos ocuparemos de estas tres normas de carácter laboral vigentes en el estado.

Sobre el tema, cabe señalar que estos regímenes no se dieron por defensa administrativa, porque esta noción ya fue abandonada. Como es observable que dentro de una misma unidad pueden existir empleados que pertenezcan a 3 programas diferente, efectuando mucho de ellos las mismas funciones, lo que hoy es considerado la fuente principal del problema en materia de los personales dentro de los sectores públicos.

Ni la modalidad de las actividades privadas laboral ni lo contrato de servicio administrativo están o fueron creados para que pueda regirse a base de la carrera administrativas, aunque D. Leg. 728 es progresiva, ocurre por medio de concursos y no está regulada, y cada entidad puede, a su entera discreción, modificar sus procedimientos internos de competencia.

Como resultado, nos enfrentamos a una especie de discriminación en el lugar de trabajo, debido a las diferencias en las relaciones laborales que fomentan las diferencias en los regímenes de ingresos.

Régimen Público. -Decreto Legislativo 276

A través de DL. 276, establecida el 24 de marzo de 1984, mediante la cual se regulan los ingresos, derecho, obligaciones del ciudadano, que trabajan o dan

servicio a las entidades estatales, cumpliendo con ello la función social estatal, en pro de atender las necesidades, dándose como consecuencia un crecimiento del rubro de la economía poblacional - activo, y satisfacer al ciudadano que necesitan del servicio estatal. Por lo que en el Art. 3, establece: los servidores públicos deben anteponer sus propios intereses a los intereses y deberes comunes del servicio; así como, formar un equipo humano calificado y en constante mejora, entre otras funciones. Entonces, de lo dicho, encontramos que estamos en un régimen estatutario; sin embargo, la obligación de realizar mejoras permanentes no se cumple, ya que en la actualidad no se evalúan, no hay sinceramiento de las capacidades profesional.

Por lo que esta ausencia de constante evaluación y esta esta falta de requisitos, no solo es contra la ley sino también contra los prestadores de servicios (porque no se obligan a ser perfectibles, nadie les pide y simplemente lo hacen por razones ajenas al cumplimiento de sus obligaciones), también contraviene usuarios (no se percibe una buna calidad de servicio que ellos esperaban) y propiamente al estado (por lo que es dado una percepción negativa hacia la ciudadanía), porque la forma de llegar a los ciudadanos pasa por sus organismos estatales y se le paga por un servicio a un costo que normalmente no es el costo correspondiente).

Por lo que establece un conjunto Principio que regirán:

1. es basado en la igualdad en cuanto a la oportunidad, 2. Va gozar de un trabajo estable 3. Logro garantizado, 4. Remuneración justo y equitativo, que se regirá por el nuevo sistema laboral (D. leg 276°, 1984).

Ya descrito, se considera que principios uno y cuatro actualmente están insatisfechos, por el contrario atenta por lo que el propio programa de trabajo

no es permisible a si una equidad e igualdad, cuando coexisten diferentes planes para una misma función (un ejemplo muy elocuente es un médico del MINSA a cambio de un médico de EsSalud); por lo que se infiere, la coexistencia de diferentes sistemas laborales al interior de esta misma institución, los problemas se agudiza, los trabajadores lo perciben, lo rechazan y hay casos cuando esto se exterioriza a la hora de realizar su función.

En cuanto a la seguridad de permanecía en al trabajo, pensamos que es un derecho que solo goza un grupo de personas que fueron designados a puestos de trabajo excepto por causa de despido, por lo que no existe estabilidad, determinación absoluta;

Sin embargo, esto lleva a muchos trabajadores a malinterpretar, de que el estado no puede despedirles, y que esto tiene que ser por una causa justa. Sucede que es complicado medir el nivel productivo si no se establecía las evaluaciones y con ello la desaprobación de su evaluación como medio causal para que pueda ser despedido;

por otro lado, también tenemos este principio que le permite el trabajador actuar de manera independiente sin temor de represalias sea despedido sin alguna razón justa- causa, esto no se da, como ocurre con el trabajador del D. 1057, quien se encuentra con un contrato un término fijo, estando condicionado este que la empleadora puede decidir no dar prorroga ese término.

Si bien la seguridad laboral reconoció la OIT, el Conv. 158, siendo no adoptado por el estado, en tanto, el gobierno no está obligado a reconocer esto en la Ley 30057, y la norma constitucional solo establece que los trabajadores estarán protegidos integralmente contra los despidos.

En relación, al concepto de flexibilización de lo laboral, Camargo señala: que el estado español tiene un régimen flexible, realiza su promoción de empleo bajo la función de méritos, y considera el desarrollo profesional en su trayectoria, de hecho, esta promoción va acompañada de un aumento de salario, trabajo administrativo. un modelo que ha funcionado con éxito (Camargo, 2005). (Camargo,2005).

En este sentido, la Ley Servir pretende dotar al Estado de trabajadores calificados, garantizándoles una carrera publica verdaderamente, siendo este único única en el área estatal, pues cabe recordar, las carreras administrativas están congeladas desde la Ley presupuestaria de mil novecientos noventa y dos; esta promisión que tiene que ver con los incentivos, otorgándoles igual derecho y deber, igual al modelo España, vemos que es necesaria el empleo del del merito; significa mejorar constantemente las habilidades profesional del funcionarios estatales.

Los personales pertenecientes al D.Leg 276°, su ingreso a la ingresan a la carrera laboral es mediante concurso, evaluación publica, de desempeño que se preestablece conforme a lo normado, proceso que finaliza nombrando a un servidor. Este proceso es consistente en todas las entidades que emplean esta modalidad de trabajo, lo que nos permite estar seguros de que cada una de ellas ha cumplido a cabalidad con el requisito de acceso a los servicios públicos en el trabajo de manera equitativa y sin vulnerar la necesaria meritocracia.

bajo el régimen de trabajo Servir. De expuesto advierte que en cada estado es necesario tener carrera administrativa y establecer un ascenso por méritos.

Régimen Laboral Privado: Decreto Legislativo N° 728.

Aunque se creó un plan específicamente para el sector privado, su uso se ha extendido a las instituciones públicas, con la idea que atraerá empleados públicos calificados, alentados por salarios superiores al trabajador del D. Leg. 276°, para competir con régimen privado; El TUO D. Leg 728, en su Art. 1: estas directrices Legales, según Arrascu, entre otras cosas, son: “promover la educación y capacitación de los trabajadores como forma de incrementar tanto su ingreso y su producción. (Arrascue, 2014).

Se observa que, ya señalado, en la práctica no existe líneas de profesiones, no existe en la administración pública del Perú, el cual contrariamente, aparte de las exigencias de la flexibilidad de la ley, actualmente se beneficia o goza de estabilidad en lo laboral, la misma estabilidad los personales del D.leg. 276°, Cabe señalar en este punto el sindicato con su derecho de negociaciones colectivos, bienes buscando más derecho y beneficio que el previstos para el D. Leg. 728° y se les suma lo que también le corresponde el personal D. Leg. 276°; Donde se evidencia, que este rubro laboral son los más privilegiado, son las personas que más dudas van a tener a la hora de querer trasladarse al sistema de Servir, también esto por la coyuntura real donde la norma les obliga a dar marcha atrás debido a la competencia abierta por el desempeño, pero también porque tienen pocos motivos en comparación con los que tiene actualmente.

La competitividad y la capacidad de superación son los motores de todo profesional. Ahora se entiende que el servicio público es un servicio que prestan los organismos del Estado a los ciudadanos, velando siempre por la

protección de los derechos, siendo clave para el TC, quien asegura las reformas encausadas están en el límite del derecho constitucional.

La norma para la promoción de los empleos, deja claramente aun sin efecto la estabilidad de trabajo, que establece el D. Leg 276°; pero si para ambos, el despido se efectúa únicamente a causa de despidos o destituciones, ya que existe el término intermedio entre la absoluta y la flexibilidad, por lo que el estado su deber es proteger el derecho de todo trabajador.

En ambas situaciones, esta estabilidad, se logra cuando el período de prueba ha concluido dentro del período respectivo y sólo puede ser terminado por causas predeterminadas (en el empleo privado, el plazo de prueba bien a ser 3 meses para que pueda protegerse contra los despidos arbitrarios).

La TC se opone al artículo 34 D.S 003-90-TR. Por ello sostenemos dentro del del sistema privado laboral se debe proteger la estabilidad laboral, así ser protegida de ser despedidos sin causa, y es la propia Constitución de 1993 la que protege la estabilidad de la actividad laboral.

Al permitir que esta normativa dado para los sectores privados se aplicará a los sectores públicos, por la calidad de empleadora y empleados, los derechos laborales del D. Leg 276 se extendieron a aquellos empleados privados que prestaban servicio al estado; luego se complementó a la LMEP y al D. Leg 728 el tema de las licencias sobre el descanso retribuidas para el trabajador que se encuentran en el sector privado y que además tienen derechos de negociaciones colectiva, en comparación al trabajador del régimen estatal.

Se deduce, que lo que se esperaba con la aplicabilidad del sistema privado al sistema público no se tiene buenos resultados, no habiendo flexibilidades para las estabilidad laboral, no se obtuvo personales calificados, así como eficiencia

y eficacia que vienen dándose en el sector privado, lo cual el trabajo del personal sigue siendo complejo.

Como se señaló, que las entidades pública, ahora van a poder integrar a mejores profesionales y mejor pagados debido a la ley presupuestal que eran aplicable al sistema laboral 276; de ese modo la descentralización lleva a dispersar la remuneración. (Escobedo,2016).

De acuerdo al estudio desarrollado, para que pueda haber una decisión de cambiarse de sistema o régimen laboral, tiene que haber la existencia de un conglomerado puesto laboral y por ende una carrera de profesión administrativa, por lo que, dependiendo del carácter competitivo de las personas, para mantener su cargo. D. El pasador de 728° del modo no le permitirá avanzar a un mejor puesto; por lo que tampoco obtendrán un aumento del salario, una de las razones para no apostar a la ley Servir.

Aquí en gran trabajo, es convencer al trabajador perteneciente D. Leg 728°, que el sistema de Servir es una mejor opción, en comparación al régimen al cual se encuentra, por tanto, el modo de obligatoriedad debe primar ante la necesidad pública, a razón que beneficiará al trabajador que labora en las entidades públicas, no podemos hablar de un régimen inconstitucional ni retroceso al derecho laboral.

Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS)

Como señaló Vásquez Quispe: Para implementar el TLC con los EE. UU, el estado peruano, emitió una serie de normas para promover las reformas que modernizan al estado y su administración en conjunto, esto solo se introdujo

en condición previa a la conclusión de dicho tratado. Encontrándose as el Decreto N° 1057 (27-06- 2008) establece el régimen del CAS (Vásquez, 2012). H en cuanto a este sistema laboral se aprecia que nacio como una forma de contratación administrativa así como su nombre lo denomina, se desconocía la naturaleza laboral por lo que el trabajador no goza de otros derechos - de hecho era un modo para "resolver" el problema generado por los personales contratados en condiciones en servicio no personalizado; y fueron muchas las contingencias que surgieron - entonces los derechos laborales no fueron reconocidos hasta 2010, cuando la Corte Constitucional declaró que el régimen del CAS cuando fue creado era inconstitucional e interpretado a modo de sistema laboral especial de trabajo;

dándose así el inicio, que el trabajador de este régimen antes mencionado comienza a gozar de tales derechos como: tiene vacación, licencia y reconocimiento de tiempo extra (Ley 29849); Su condición de trabajadores goza de tales derechos laborales que el contrato pudiendo desnaturalizar y tomando la naturaleza de plaza del Régimen Común vigente en la Entidad Contratante.

El sistema de CAS viene a constituir un régimen de acogida en un lugar predefinido. Así como se viene señalando, se trata de un contrato temporal por tiempo limitado de un ejercicio; sin embargo, podrá prorrogarse y prorrogarse de acuerdo con las necesidades de la entidad contratante y la voluntad de la persona contratada. Este sistema da el puesto predefinidas no hace referencia a la existencia de promociones o ascensos, ni de promoción de carrera; No hay escala salarial, los montos remunerativos, se contrata por contratos. Si se desea

hacer una modificación de algún elemento esencial de los contratos, tales como función, remuneración y/o lugar de trabajo en relación con el cambio de provincia, se podrá requerir un nuevo contrato bajo las sanciones de posibles desnaturalizaciones y cambiar al régimen laboral imperante en la institución, también hay que recordar que sus derechos laborales son limitados, ya que los contratos son por tiempo determinado y en algunos casos se renuevan cada año, y en otros cada mes, por lo que no existe una gran protección contra el despido para este régimen especial.

2.3 Bases filosóficas

Tomando como principio el pensamiento filosófico de igualdad de oportunidades ante la ley, donde toda persona tiene derecho a la libertad de trabajo en condiciones satisfactorias de trabajo y su protección, ello debe optimizarse, a través de la aplicación eficaz de la Ley 30057, no es dable que el país cuente con un sin número de contratos laborales disperso, que los regímenes laborales 276, 728 y 1057 albergue a miles de trabajadores con diferentes reglamentos, sueldos, salarios, beneficios sociales y otros, es irrisorio que trabajadores realizando una misma labor en la institución pública perciban marcada diferenciación de sueldos, hasta un quíntuple más, solo por el hecho de pertenecer a un régimen especial, ello debe acabar con la aplicación del régimen laboral único que, trae consigo la modernización del Estado vía Ley del Servicio Civil.

2.4 Definición de términos básicos

Autoridad nacional del servicio civil. También se denomina (Servir) a una organización peruana relacionada con el Presidium del Consejo Laboral. Es la organización más grande que recluta personas en el sector gubernamental en el país. La Administración Nacional de la Función Pública (abreviada como Servir) es un departamento peruano vinculado al Presidium del Consejo de ministros. Es la organización más grande que recluta personas en el sector gubernamental en el país.

Concurso público de méritos. La competencia por méritos (también llamada competencia por transferencia) es un procedimiento de rutina para la asignación de puestos en el que un organismo universitario independiente evalúa los méritos y las habilidades de los solicitantes y recomienda la asignación de puestos.

despidos arbitrarios. El despido arbitrario ocurre cuando un empleador termina una relación laboral con un empleado sin tener en cuenta alguna buena causa para el despido relacionada con el comportamiento o la capacidad del empleado.

Ley del Servicio Civil. Esta ley tiene por objeto principal regular la relación entre la administración pública y sus empleados a fin de asegurar su éxito, darles justicia y estímulo en su trabajo, y establecer reglas para el uso del sistema administrativo. Lobos.

Línea de carrera pública. Carrera administrativa Son servidores públicos quienes ingresan con mérito a la carrera administrativa porque la estabilidad en el desempeño de su cargo está establecida en el manual de clasificación ocupacional de la organización.

Negociación colectiva. Es un proceso voluntario entre los sindicatos (a menudo, aunque no siempre, organizados como un sindicato o grupo de sindicatos) y las asociaciones de empleadores. El objeto de las negociaciones es llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo que afectan a la mayoría de los trabajadores de la zona donde se desarrollan las negociaciones.

Régimen laboral único. Establecer un régimen exclusivo para los prestadores de servicios en los organismos públicos del Estado, así como para los encargados de administrar y ejercer sus competencias.

Sindicatos laborales. Un sindicato es una organización de trabajadores que tienen la responsabilidad de garantizar la protección social y económica de sus trabajadores por parte de su empleador, ya sea una empresa, un sindicato o el propio estado.

Trabajadores D. Leg. 276. La admisión también aplica para profesores universitarios, personal médico, funcionarios de tiempo completo y medio tiempo, miembros de las fuerzas armadas y de la policía nacional del Perú; así como los pensionados a cargo del Estado, comprendidos en las leyes 15117, 19846, 20530 y 28091.

Trabajadores D. Leg. 728. El ámbito de aplicación de esta Ley se extenderá a todas las empresas y empleados bajo el control de actividades del sector privado. Decreto Legislativo No. 728 también se conoce como Ley de Competitividad y Productividad Laboral. Esta ley es muy importante, el objetivo principal es mejorar las habilidades de los empleados para que puedan aumentar su rendimiento.

Trabajadores D. Leg. 1057. Esto es lo que rige el régimen CAS, un contrato de trabajo especial que se aplica solo al público y se celebra entre el individuo y el estado. No es un puesto de servicio público.

2.5. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057

2.4.2. Hipótesis Específicas

HE1. El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.

HE2. El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.

2.6. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿En qué medida, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057?	La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.	V1=VX LEY DEL SERVICIO CIVIL D. Leg. 30057	Se accede vía concurso público, laborando en igualdad de condiciones, con línea de carrera, ascensos, tomando como base la eficiencia, capacitación permanente, meritocracia, otros indicadores que permitan prestar un servicio de calidad en el aparato estatal a favor de la ciudadanía.	Desafío por cumplir en cuanto a materia laboral, transición, adecuación e incorporación trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, a los alcances de la Ley 30057 (Ley del Servicio Civil) se accede vía concurso público, laborando en igualdad de condiciones.	-Nivel incorporación Servir -Concurso público -Meritocracia -Línea de carrera -Capacitación permanente
		V2=VY IGUALDAD OPORTUNIDADES TRABAJADORES D. LEGS. 276, 728 Y 1057	Mayor número trabajadores, carrera administrativa D. Leg. 276; Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057 y actividad privada D. Leg. 728 con propias reglas, derechos y obligaciones, en aras de optimizar servicio público Ley 30057 (LSC), único régimen para trabajadores del Estado en igualdad de condiciones.	Regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, multiplicidad de desigualdades, contratos diferentes en derechos obligaciones, diferencias remunerativas, por realizar una misma función perciban sueldos cinco veces más y beneficios laborales, solo por el hecho de pertenecer a diferente régimen de trabajo	- Desigualdad salarial -Desigualdad beneficios sociales -Diferentes reglamentos -Diferenciación de derechos -Diferenciación de obligaciones

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Investigación de tipo aplicada, se busca adecuar a los trabajadores de regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 su paso a los alcances de la Ley 30057 del Servicio Civil, de nivel descriptivo correlacional entre variables, de enfoque mixto, numéricamente se cuenta con una muestra y población de estudio, subjetivamente valoraremos e interpretaremos los resultados obtenidos del trabajo de campo. Imposible manipular variables (no experimental), pero observaremos rigurosamente su comportamiento.

3.2. Población y muestra

Conformado por abogados en ejercicio en la provincia de Huaura-Huacho, cogeremos para la muestra a veinte elementos dominan materia laboral.

3.3. Técnicas e instrumentos

La operacionalización y reflexión de las variables permitirá lograr interrogantes que serán plasmado en el instrumento llamado cuestionarios de preguntas cerradas para marcar alternativas, como técnica emplearemos la encuesta anónima.

3.4. Procesamiento de presentación de resultados.

Los datos logrados de la encuesta se alimentarán al paquete informático Excel, los resultados porcentuales que arrojen (tablas y figuras) serán interpretados por la autora de la tesis.

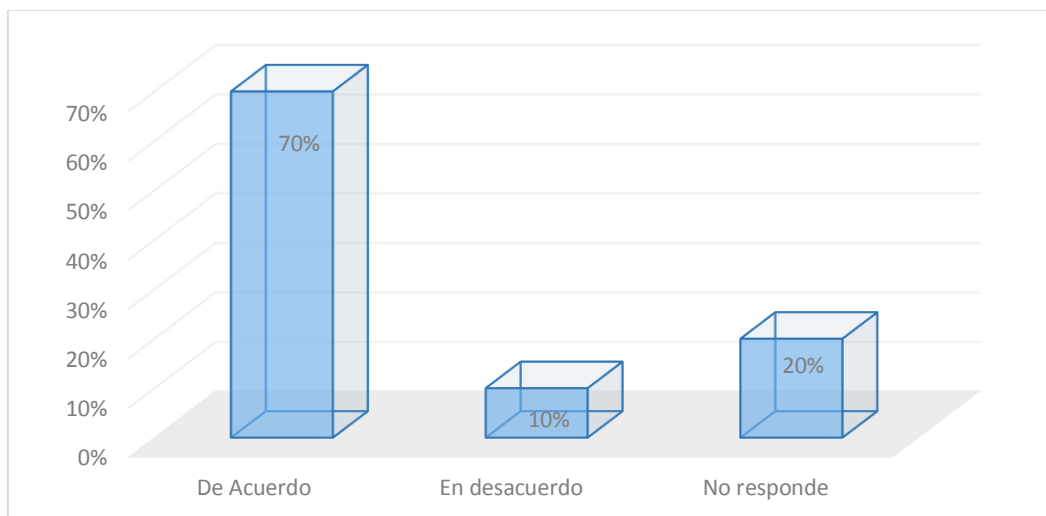
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultado

1. La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.

Condición	n	%
De acuerdo	70	70%
En desacuerdo	10	10%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



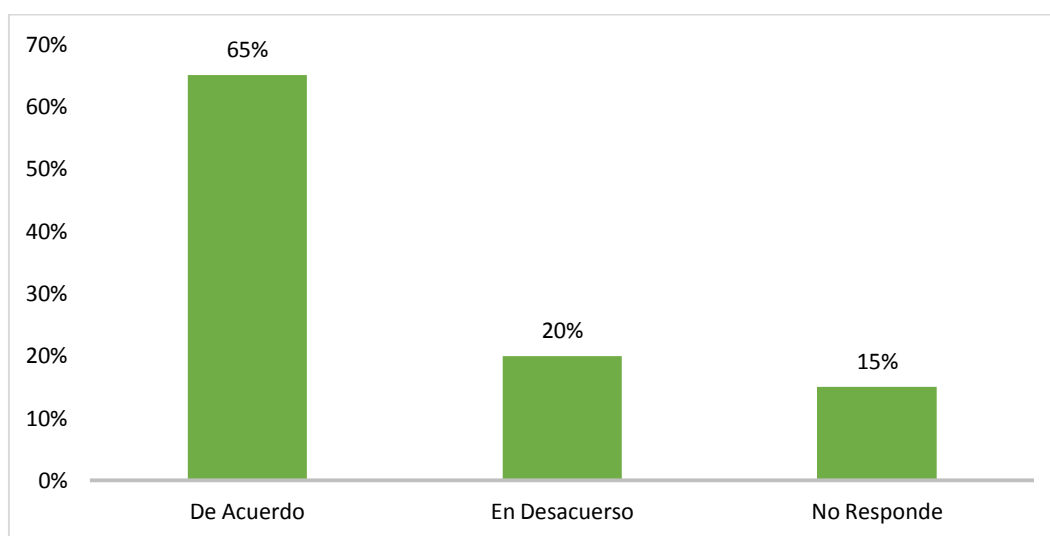
Interpretación

El subconjunto poblacional (muestra) conformado por veinte abogados que ejercen la materia laboral en la provincia de Huaura, 70 % coincidió que, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057, ello optimizaría servicio de calidad en las

instituciones públicas, han transcurrido diez años aproximados de su vigencia y mínimamente trabajadores estatales se han sometido a concurso de méritos conforme exige el régimen único, 10 % en desacuerdo y 20 % sin respuesta.

2. El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.

Condición	n	%
De acuerdo	65	65%
En desacuerdo	20	20%
No responde	15	15%
TOTAL	100	100%



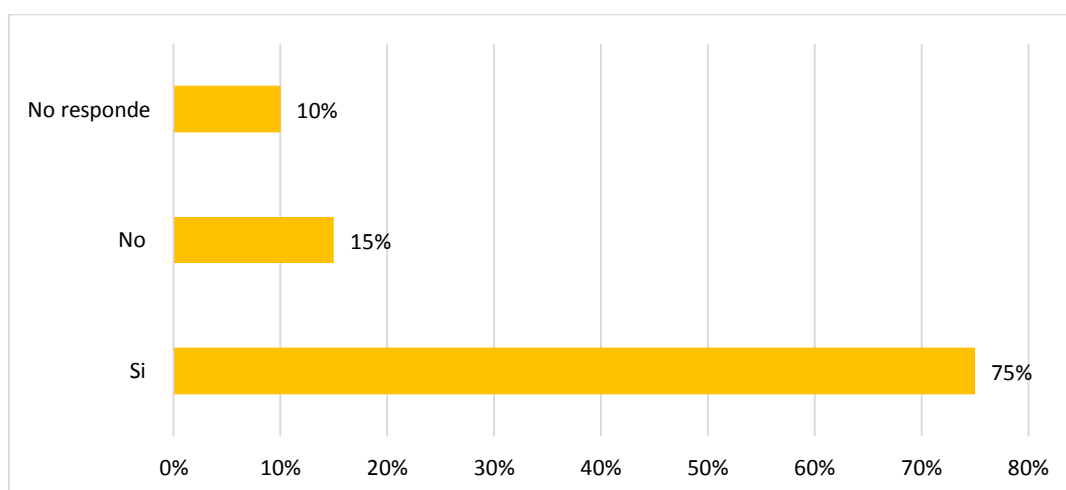
Lectura

65 %, el concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil, desafío por cumplir de la administración en materia laboral, en cuanto a la transición, adecuación e incorporación al régimen único, donde se labora en igualdad de condiciones, con líneas

de carrera, ascensos tomando como base la eficiencia, capacitación permanente, otros, 20 % opino en contrario y 15 % no responde.

3. El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.

Condición	n	%
De acuerdo	75	75%
En desacuerdo	15	15%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%



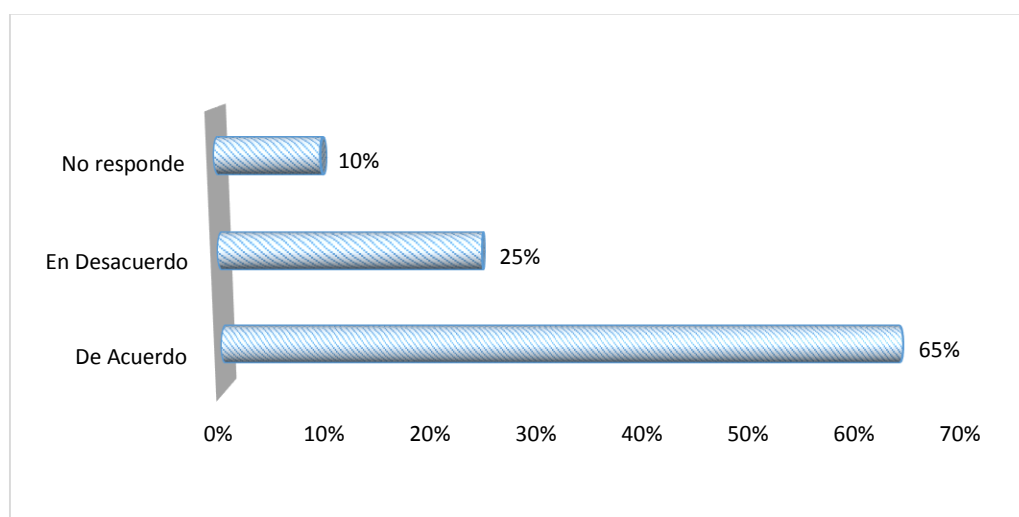
Comentario

75 % de acuerdo, el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía. Pues el Estado actualmente cuenta con quince regímenes laborales dispersos, siendo tres los principales y que, aglomeran el mayor número de trabajadores, carrera administrativa D. Leg. N° 276; Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057 y actividad privada D. Leg. 728, distinguiéndose estas por sus propias reglas, derechos y obligaciones, en aras de institucionalizar y enquistar el régimen laboral único, mediante D. Leg. 1023 crean la

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con el propósito de optimizar el oficio público promulgándose la Ley 30057 (LSC), establece nuevo y único régimen para trabajadores del Estado y prestadores de servicios, así poner fin a la desorganización en materia de contratos, salarios, obligaciones y derechos de servidores públicos, mejorando el funcionamiento de gestión de recursos humanos, eficacia desempeño del trabajador a favor de la ciudadanía.

4. La Ley del Servicio Civil recorta el derecho laboral de la negociación colectiva, promueve los despidos de los trabajadores.

Condición	n	%
De acuerdo	65	65%
En desacuerdo	25	25%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%



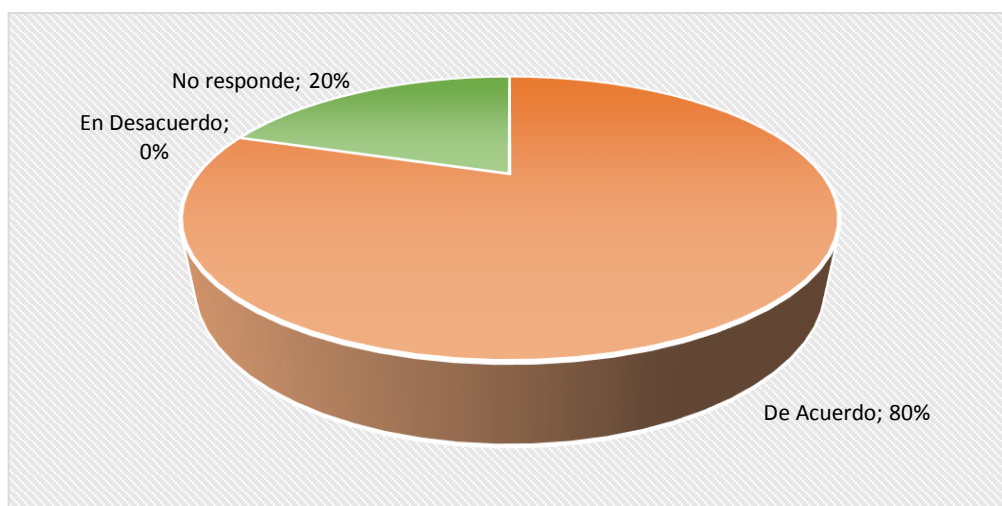
Reflexión

65 %, la Ley del Servicio Civil recorta el derecho laboral de la negociación colectiva, promueve los despidos de los trabajadores, trae aspectos positivos tendientes a optimizar la calidad de servicios en la gobernabilidad pública, pero

recorta derechos laborales y beneficios entre el Estado y sindicatos, se despiden a trabajadores cuando no responden a las constantes evaluaciones, son renuentes con reacción negativa de pasarse a los alcances de la nueva Ley laboral, ello debe ser advertido por los responsables de su adecuación, propiciando disminuir estados de insatisfacción, tarea que, por cierto, no es nada sencilla. 25 % no estuvo de acuerdo y 10 % en blanco.

5. Trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, perciben diferentes sueldos y beneficios sociales realizando misma labor en institución pública.

Condición	n	%
De acuerdo	80	80%
En desacuerdo	00	00%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



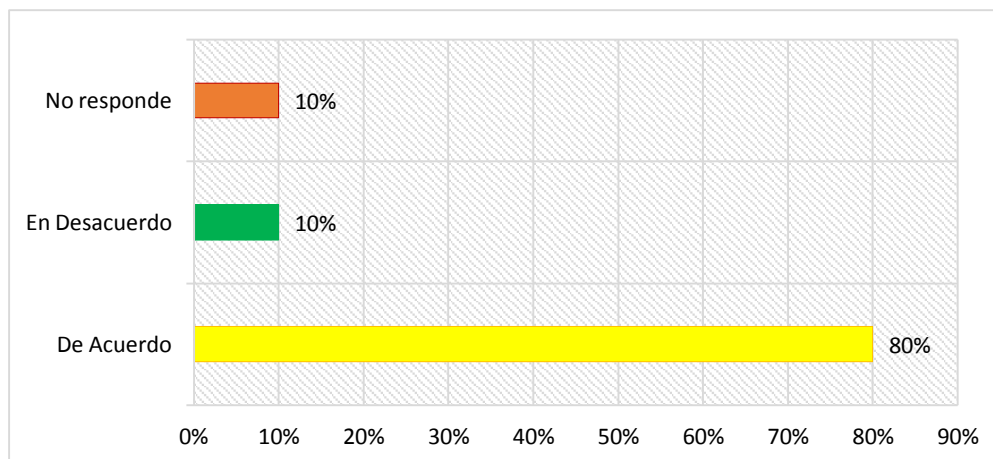
Valoración

80 %, trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, perciben diferentes sueldos y beneficios sociales por realizar misma laboral en institución pública,

multiplicidad de desigualdades, cada tipo de contrato modela desemejantes derechos, obligaciones, contravenciones, diferencias remunerativas, no es dable que por realizar una misma función perciban hasta cinco veces diferenciación de sueldos y beneficios laborales, solo por el hecho de pertenecer a diferente régimen de trabajo, ello crea un clima de descontento y falta de voluntad en su labor, de ahí que, se justifique la reforma y modernización del sector público, donde instituciones instituyan los instrumentos de gestión y cumplan con las exigencias para encaminar su traspaso a la Ley 30057. Debe tomarse como principio el pensamiento filosófico de igualdad de oportunidades ante la ley, donde toda persona tiene derecho a la libertad de trabajo en condiciones satisfactorias, su protección, ello debe optimizarse, a través de la aplicación eficaz de la Ley 30057, no hubo nadie en desacuerdo y 20 % sin responder.

6. Se debe fortalecer el régimen laboral único donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores.

Condición	n	%
De acuerdo	80	80%
En desacuerdo	10	10%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%

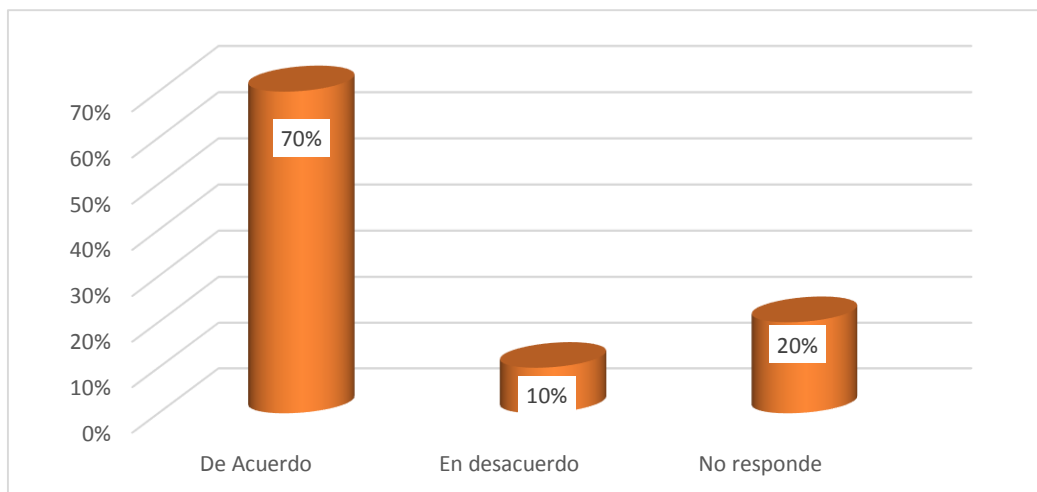


Interpretación

80 %, debe fortalecer el régimen laboral único donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores, con ello se elevará los niveles de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad, incumben redescibirse y flexibilizar políticas que permitan su ingreso en forma transparente, meritocrático y cumpliendo los estándares para cada puesto de trabajo, evitándose duplicidad y desigualdades laborales en una misma institución, llevándose promociones de ascenso, motivando e identificándose el trabajador con su institución, logrando un Estado con autoridades, funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, capacitados prestos a desempeñar sus labores con integridad profesional. 10 % en desacuerdo y 10 % no responde.

7. Se debe modernizar el aparato estatal en materia laboral evitando el desorden contractual.

Condición	n	%
De acuerdo	70	70%
En desacuerdo	10	10%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



Lectura

70 % de acuerdo, debe modernizarse el aparato estatal en materia laboral evitando el desorden contractual, no pueden estar dispersos en quince regímenes de trabajo, con sueldos y beneficios sociales desiguales, nos enfocamos en los tipos de regímenes laborales D. Legis. 276, 728 y 1057, que aglomeran mayor número de servidores y funcionarios y mínimamente pasaron a la Ley 30057 del Servicio Civil, régimen único, busca terminar con desorden en esta materia, mejorar el funcionamiento de la administración de recursos humanos del sector estatal, mayor desempeño e identidad del servicio a la ciudadanía, para ello la Autoridad Nacional del Servicio Civil debe monitorear a las instituciones los aspectos positivos de la LSC, así como flexibilizar los lados negativos, siendo claros en cuanto a los despidos, evaluaciones, pactos colectivos, otros, sin interferencia de manejos políticos y partidarios creando malestar y reacciones negativas en los trabajadores, cabe precisar que todo ello demandará un elevado costo económico, significando la Ley Servir se puso en vigencia sin presupuesto, ello lo debe cubrir cada institución, por lo que, se hace compleja pasarse al régimen único. 10 % en desacuerdo y 20 % en blanco.

4.2 Contrastación de hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general (proposición jurídica lógica inferencial afirmativa como respuesta al problema general planteado, de formula Hi. De tipo descriptivo correlacional entre dos variables)

La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057

Se contrastan con los resultados de tabulaciones y graficos porcentuales 01, 04 y 05 por los siguientes razonamientos:

1. 70 %, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057, ello optimizaría servicio de calidad en las instituciones públicas, han transcurrido diez años aproximados de su vigencia y mínimamente trabajadores estatales se han sometido a concurso de méritos conforme exige el régimen único,
2. 65 %, la Ley del Servicio Civil recorta el derecho laboral de la negociación colectiva, promueve los despidos de los trabajadores, pero, trae aspectos positivos tendientes a optimizar la calidad de servicios en la gobernabilidad pública.
3. Servir, recorta derechos laborales y beneficios entre el Estado y sindicatos, se despide a trabajadores cuando no responden a las constantes evaluaciones, siendo renuentes con reacciones negativas de pasarse a los alcances de la nueva Ley laboral.
4. Identificar indicadores en la Ley Servir, que impiden el paso a sus alcances y que debe ser advertido por los responsables de su adecuación, propiciando disminuir estados de insatisfacción, tarea nada sencilla.

5. 80 %, trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, perciben diferentes sueldos y beneficios sociales por realizar misma laboral en institución pública, multiplicidad de desigualdades, cada tipo de contrato modela desemejantes derechos, obligaciones, contravenciones, diferencias remunerativas, otros.
6. Se realiza una misma función pública y perciben una diferenciación hasta de cinco veces en sueldos y beneficios laborales, solo por el hecho de pertenecer a diferente régimen de trabajo.
7. Las diferentes remuneraciones y beneficios de trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, crea un clima de descontento y falta de voluntad en su labor, de ahí que, se justifique la reforma y modernización del sector público.
8. La modernización laboral del sector público, permitirá que las instituciones instituyan sus instrumentos de gestión y cumplan con las exigencias para encaminar su traspaso a la Ley 30057.
9. En materia laboral debe tenerse en cuenta el principio el pensamiento filosófico de igualdad de oportunidades ante la ley, donde toda persona tiene derecho a la libertad de trabajo en condiciones satisfactorias, su protección, ello debe optimizarse, a través de la aplicación eficaz de la Ley 30057.

Hipótesis Específicas

HE1. El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.

HE2. El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.

Se corroboran con el sondeo de campo detallados en tablas y gráficos 02. 03. 06 y 07 por los siguiente:

1. 65%, el concurso público y la meritocracia ahuyenta a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil, desafío por cumplir de la administración en materia laboral.
2. La transición, adecuación e incorporación al régimen único Servir, permitirá elaborar en igualdad de condiciones, con líneas de carrera, ascensos tomando como base la eficiencia, capacitación permanente, otros.
3. 75 %, el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.
4. El Estado actualmente cuenta con quince regímenes laborales dispersos, siendo tres los principales y que, aglomeran el mayor número de trabajadores, carrera administrativa D. Leg. N° 276; Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057 y actividad privada D. Leg. 728, distinguiéndose estas por sus propias reglas, derechos y obligaciones.
5. En aras de institucionalizar y enquistar el régimen laboral único, mediante D. Leg. 1023 crean la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con el propósito de optimizar el oficio público promulgándose la Ley 30057 (LSC), establece nuevo y único régimen para trabajadores del Estado y prestadores de servicios.
6. Con la Ley 30057 (LSC) se pensó poner fin a la desorganización en materia de contratos, salarios, obligaciones y derechos de servidores públicos, mejorando el funcionamiento de gestión de recursos humanos, eficacia desempeño del trabajador a favor de la ciudadanía, ello no viene ocurriendo así, pues desde su vigencia diez años aproximadamente ha sido mínimo el paso de trabajares.
7. 80 %, debe fortalecerse el régimen laboral único, donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores, con ello se elevará los niveles de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad.

8. Incumbe redescibirse y flexibilizar políticas que permitan su ingreso en forma transparente, meritocrática y cumpliendo los estándares para cada puesto de trabajo, evitándose duplicidad y desigualdades laborales en una misma institución.
9. La Ley Servir, cumpla con promocionar ascensos, motivando e identificándose al trabajador con su institución, logrando un Estado con autoridades, funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, capacitados y éticos prestos a desempeñar sus labores con integridad profesional.
10. 70 % la modernizarse del aparato estatal en materia laboral, evitaría el desorden contractual, no pueden estar dispersos en quince regímenes de trabajo, con sueldos y beneficios sociales desiguales.
11. Los regímenes laborales D. Legis. 276, 728 y 1057, aglomeran mayor número de servidores y funcionarios y mínimamente pasaron a la Ley 30057 del Servicio Civil, régimen único.
12. La Ley Servir busca terminar con el desorden en esta materia, mejorar el funcionamiento de la administración de recursos humanos del sector estatal, mayor desempeño e identidad del servicio a la ciudadanía.
13. La Autoridad Nacional del Servicio Civil debe monitorear a las instituciones los aspectos positivos de la Ley Servir, flexibilizar los lados negativos, siendo claros en cuanto a los despidos, evaluaciones, pactos colectivos, otros.
14. La aplicación de la Ley Servir, no debe tener interferencia o manejos políticos y partidarios creando malestar y reacciones negativas en los trabajadores.
15. La aplicación de la Ley Servir demandará un elevado costo económico, significando y desde su vigencia nació sin presupuesto, ello lo debe cubrir cada institución, por lo que, se hace complejo pasarse al régimen único.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados.

1. Servir, recorta derechos laborales y beneficios entre el Estado y sindicatos, se despide a trabajadores cuando no responden a las constantes evaluaciones, siendo renuentes con reacciones negativas de pasarse a los alcances de la nueva Ley laboral.
2. Se realiza una misma función pública y perciben una diferenciación hasta de cinco veces en sueldos y beneficios laborales, solo por el hecho de pertenecer a diferente régimen de trabajo.
3. Las diferentes remuneraciones y beneficios de trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, crea un clima de descontento y falta de voluntad en su labor, de ahí que, se justifique la reforma y modernización del sector público.
4. El Estado actualmente cuenta con quince regímenes laborales dispersos, siendo tres los principales y que, aglomeran el mayor número de trabajadores, carrera administrativa D. Leg. N° 276; Contrato Administrativo de Servicios D. Leg. 1057 y actividad privada D. Leg. 728, distinguiéndose estas por sus propias reglas, derechos y obligaciones.
5. En aras de institucionalizar y enquistar el régimen laboral único, mediante D. Leg. 1023 crean la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con el propósito de optimizar el oficio público promulgándose la Ley 30057 (LSC), establece nuevo y único régimen para trabajadores del Estado y prestadores de servicios.

6. Con la Ley 30057 (LSC) se pensó poner fin a la desorganización en materia de contratos, salarios, obligaciones y derechos de servidores públicos, mejorando el funcionamiento de gestión de recursos humanos, eficacia desempeño del trabajador a favor de la ciudadanía, ello no viene ocurriendo así, pues desde su vigencia diez años aproximadamente ha sido mínimo el paso de trabajares.
7. Los regímenes laborales D. Legis. 276, 728 y 1057, aglomeran mayor número de servidores y funcionarios y mínimamente pasaron a la Ley 30057 del Servicio Civil, régimen único.
8. La Ley Servir busca terminar con el desorden en esta materia, mejorar el funcionamiento de la administración de recursos humanos del sector estatal, mayor desempeño e identidad del servicio a la ciudadanía.
9. La aplicación de la Ley Servir demandará un elevado costo económico, significando y desde su vigencia nació sin presupuesto, ello lo debe cubrir cada institución, por lo que, se hace complejo pasarse al régimen único.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

1. 70 %, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057, ello optimizaría servicio de calidad en las instituciones públicas, han transcurrido diez años aproximados de su vigencia y mínimamente trabajadores estatales se han sometido a concurso de méritos conforme exige el régimen único,
2. 65 %, la Ley del Servicio Civil recorta el derecho laboral de la negociación colectiva, promueve los despidos de los trabajadores, pero, trae aspectos positivos tendientes a optimizar la calidad de servicios en la gobernabilidad pública.
3. 80 %, trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, perciben diferentes sueldos y beneficios sociales por realizar misma laboral en institución pública, multiplicidad de desigualdades, cada tipo de contrato modela desemejantes derechos, obligaciones, contravenciones, diferencias remunerativas, otros.
4. 65%, el concurso público y la meritocracia ahuyenta a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil, desafío por cumplir de la administración en materia laboral.
5. 80 %, debe fortalecerse el régimen laboral único, donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores, con ello se elevará los niveles de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad.
6. 75 %, el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.

7. 70 % la modernizarse del aparato estatal en materia laboral, evitaría el desorden contractual, no pueden estar dispersos en quince regímenes de trabajo, con sueldos y beneficios sociales desiguales.

6.2. Recomendaciones.

1. Identificar indicadores en la Ley Servir, que impiden el paso a sus alcances y que debe ser advertido por los responsables de su adecuación, propiciando disminuir estados de insatisfacción, tarea nada sencilla.
2. La modernización laboral del sector público, permitirá que las instituciones instituyan sus instrumentos de gestión y cumplan con las exigencias para encaminar su traspaso a la Ley 30057.
3. En materia laboral debe tenerse en cuenta el principio el pensamiento filosófico de igualdad de oportunidades ante la ley, donde toda persona tiene derecho a la libertad de trabajo en condiciones satisfactorias, su protección, ello debe optimizarse, a través de la aplicación eficaz de la Ley 30057.
4. La transición, adecuación e incorporación al régimen único Servir, permitirá elaborar en igualdad de condiciones, con líneas de carrera, ascensos tomando como base la eficiencia, capacitación permanente, otros.
5. Incumbe redescibirse y flexibilizar políticas que permitan su ingreso en forma transparente, meritocrática y cumpliendo los estándares para cada puesto de trabajo, evitándose duplicidad y desigualdades laborales en una misma institución.
6. La Ley Servir, cumpla con promocionar ascensos, motivando e identificándose al trabajador con su institución, logrando un Estado con autoridades, funcionarios,

directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, capacitados y éticos prestos a desempeñar sus labores con integridad profesional.

7. La Autoridad Nacional del Servicio Civil debe monitorear a las instituciones los aspectos positivos de la Ley Servir, flexibilizar los lados negativos, siendo claros en cuanto a los despidos, evaluaciones, pactos colectivos, otros.
8. La aplicación de la Ley Servir, no debe tener interferencia o manejos políticos y partidarios creando malestar y reacciones negativas en los trabajadores.

CAPÍTULO VII

FUENTES DE INFORMACION

7.1 Fuentes bibliográficas.

- (Rojas, 2019). Tesis denominada: *“Efectividad de la implementación al nuevo régimen de la ley del servicio civil ley n° 30057 en la municipalidad provincial de Huánuco, 2018.”* Presentada en la Universidad de Huánuco
- (Montalvo, 2018), Tesis titulado, *“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”*”, presentada en la Pontificie Universidad Católica del Perú.
- (De la Cruz. 2020), tesis titulada, *“Los regímenes laborales y la ley servir”*. Presentada en la Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- (Lino, 2021). Presenta la tesis titulada. *“Análisis Comparativo del Decreto Legislativo N° 728 y la Ley del Servicio Civil N°30057 en los Trabajadores del Sector Público”* presentada en la Universidad Cesar Vallejo.
- (Jara, 2018) investigaron. Titulada: *“Evolución de la meritocracia en el servicio civil en ecuador.”* Presentada en el Centro de Altos Estudios Nacional – Ecuador.

- (Flores, 2016) investigaron. Titulada: “*Servicio civil de carrera en Colombia: perspectivas y resultados de la profesionalización de la función pública**”, presentada en la Universidad de Colombia.
- (Doussett, 2016), Investigación titulada: “*El servicio civil y la evolución del empleo en Argentina 1983-2015*”. Presentada en la Universidad de San Andrés Argentina.
- (Cortázar y Lafuente, 2020) investigaron Titulada: “*Una década de reformas del servicio civil en América latina (2004- 13)*” presenta en la Universidad de Salamanca

7.2. Fuentes electrónicas

- http://www.detrasdela cortina.com.pe/images/download/Indice%20de%20Desarrollo%20del%20Servicio%20Civil_BID%202014.pdf
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70206/Lino_LSSD.pdf?sequence=1
- <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1528/ROJAS%20VILLADEZA%2C%20Danai des.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://core.ac.uk/reader/196532610>
- [file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-REGIMENESLABORALESYLALEYSERVIR-7658305%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/Dialnet-REGIMENESLABORALESYLALEYSERVIR-7658305%20(1).pdf)

- https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51690043/SERVICIO_CIVIL_DE_CARRERA_EN_COLOMBIA-libre.pdf?1486529486=&response-content-disposition=inl
- <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/12041/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.L.%20Rel.%20Dousett%20Farjat,%20Micaela.pdf>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Autoridad_Nacional_del_Servicio_Civil
- https://www.google.com/search?q=Concurso+p%C3%BAblico+de+m%C3%A9ritos+definicion.&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&oq=Concurso+p%C3%BAblico+de+m%C3%A9ritos+definicion.&aqs=
- https://www.google.com/search?q=despidos+arbitrarios+definicion.&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&ei=ebVsZJfJG-W_5OUPwZO6gAk&ved=0ahUKEwjX6dGgvIv_AhX
- https://www.google.com/search?q=%0D%0ALey+del+Servicio+Civil+definicion.&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&ei=ebVsZJfJG-W_5OUPwZO6gAk&ved=0ahUKEwjX6
- https://www.google.com/search?q=+L%C3%ADnea+de+carrera+p%C3%BAblica+definicion.&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&ei=erZsZP2zOaDb5OUPIJqvyAY&ved=0ahUKEwj92LWbvY
- https://es.wikipedia.org/wiki/Negociaci%C3%B3n_colectiva
- <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf>
- https://www.google.com/search?q=Sindicatos+laborales+definicion.&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&ei=LbhsZK_7MsDa5OUP66yfyAU&ved=0ahUKEwjvxeXqvov_A

- https://www.google.com/search?q=Trabajadores+D.+Leg.+728.+definicion.&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&ei=fLtsZK69F7Sb5OUPjNa48Ao&ved=0ahUKEwiu67r-wYv
- https://www.google.com/search?q=Trabajadores+D.+Leg.+1057.+definicion.&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&ei=qblsZKeoBLXF5OUPrYWFyAY&ved=0ahUKEwjnoP
- <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5615/PGPDS0045P53.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

ANEXOS

3.5. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida, la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Como el concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil?</p> <p>PE2. ¿En qué medida, el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía?</p>	<p>Objetivo general Determinar la incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Evaluar el concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.</p> <p>OE2. Determinar el régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía</p>	<p>Hipótesis general. La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057</p> <p>Hipótesis específicas HE1. El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.</p> <p>HE2. El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.</p>	<p>V1=VX LEY DEL SERVICIO CIVIL D. Leg. 30057</p> <p>V2=VY IGUALDAD OPORTUNIDADES TRABAJADORES D. LEGS. 276, 728 Y 1057</p>	<p>-Nivel incorporación Servir -Concurso público -Meritocracia -Línea de carrera -Capacitación permanente</p> <p>- Desigualdad salarial -Desigualdad beneficios sociales -Diferentes reglamentos -Diferenciación de derechos -Diferenciación de obligaciones</p>	<p>Población Abogados en ejercicio-Huaura.</p> <p>Muestra: 20 elementos</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo.</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Enfoque Mixto</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

--	--	--	--	--	--

Anexo II. Instrumentos para la toma de datos

N°	ITEMNS	RESPUESTA		
		SI	NO	NO RESPONDE
1	La incorporación a la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría igualdad de oportunidades a los trabajadores de los regímenes D. Legis 276, 728 y 1057.			
2	El concurso público y la meritocracia viene ahuyentando a los trabajadores regímenes D. Legis 276, 728 y 1057 pasarse a la Ley 30057 del Servicio Civil.			
3	El régimen laboral único de la Ley 30057 del Servicio Civil permitiría prestar un servicio de calidad de la función pública a favor de la ciudadanía.			
4	La Ley del Servicio Civil recorta el derecho laboral de la negociación colectiva, promueve los despidos de los trabajadores.			
5	Trabajadores regímenes D. Legis. 276, 728 y 1057, perciben diferentes sueldos y beneficios sociales realizando misma labor en institución pública.			
6	Se debe fortalecer el régimen laboral único donde se trabaje en igualdad de condiciones y beneficios para sus trabajadores.			
7	Se debe modernizar el aparato estatal en materia laboral evitando el desorden contractual.			