



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y LOS REGÍMENES
LABORALES EN EL PERÚ

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor

Díaz Zea, Kleber Andrés

Asesor

Torres Vásquez, Charles Pastor

ORCID: 0000-0002-5716-2575

Jurado

Gutiérrez Paucar, Félix Javier

Riveros Cuellar, Alipio

Rojas García, José Domingo

Lima - Perú

2024



LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y LOS REGIMENES LABORALES EN EL PERU

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	idoc.pub Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
7	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y LOS REGÍMENES
LABORALES EN EL PERÚ**

Línea de investigación

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor:

Díaz Zea, Kleber Andrés

Asesor:

Torres Vásquez, Charles Pastor

ORCID: 0000-0002-5716-2575

Jurado:

Gutiérrez Paucar, Félix Javier

Riveros Cuellar, Alipio

Rojas García, José Domingo

Lima - Perú

2024

Dedicatoria:

A mi familia, por ser mi más grande inspiración y
ejemplo de vida

Agradecimientos:

A mis asesores y maestros que me ilustraron en este camino e hicieron realidad este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	viii
Abstract	ix
Capítulo I: Introducción	1
1.1 Planteamiento del Problema	2
1.2 Descripción del problema	4
1.3 Formulación del problema	5
1.3.1 Problema general	5
1.3.2 Problemas específicos	5
1.4 Antecedentes	6
1.4.1 Antecedentes Internacionales	6
1.4.2 Antecedentes Nacionales	12
1.5 Justificación de la investigación	19
1.6 Limitaciones de la investigación	21
1.7 Objetivos	22
1.7.1 Objetivo general	22
1.7.2 Objetivos específicos	22
1.8 Hipótesis	22
1.8.1 Hipótesis general	22
1.8.2 Hipótesis específicas	23
Capítulo II: Marco teórico	24
2.1 Marco conceptual	27

Capítulo III: Método	30
3.1 Tipo de investigación	30
3.2 Población y muestra	30
3.3 Operacionalización de variables	31
3.4 Instrumentos	31
3.5 Procedimientos	32
3.6 Análisis de datos	32
Capítulo IV: Resultados	34
4.1 Análisis e interpretación	34
Capítulo V: Discusión de resultados	54
Capítulo VI: Conclusiones	56
Capítulo VII: Recomendaciones	57
Capítulo VIII: Referencias	58
Capítulo IX: Anexos	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla de operacionalización	34
Tabla 2	Relación laboral	37
Tabla 3	Nivel de estudios	38
Tabla 4	Tiempo de trabajo en la empresa	39
Tabla 5	Profesión	40
Tabla 6	Salario promedio mensual	41
Tabla 7	Funciones laborales y salario	42
Tabla 8	Capacitación sobre derechos laborales y salarios	43
Tabla 9	Marco legal de Servir y Salarios	44
Tabla 10	Sistemas pensionarios	45
Tabla 11	Tipo de sistema de pensiones	46
Tabla 12	Capacitación y sistemas de pensiones	47
Tabla 13	Marco legal de Servir y regímenes laborales	48
Tabla 14	Promoción en su centro de labores	49
Tabla 15	Promoción, ingresos y calidad de vida	50
Tabla 16	Capacitación sobre procesos de promoción	51
Tabla 17	Marco legal de Servir y las promociones	52
Tabla 18	Rol de Servir	53
Tabla 19	Regímenes laborales y Servir	54
Tabla 20	Capacitación sobre regímenes laborales	55
Tabla 21	Marco legal de Servir y regímenes laborales	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Relación laboral	37
Figura 2	Nivel de estudios	38
Figura 3	Tiempo de trabajo en la empresa	39
Figura 4	Profesión	40
Figura 5	Salario promedio mensual	41
Figura 6	Funciones laborales y salario	42
Figura 7	Capacitación sobre derechos laborales y salarios	43
Figura 8	Marco legal de Servir y Salarios	44
Figura 9	Sistemas pensionarios	45
Figura 10	Tipo de sistema de pensiones	46
Figura 11	Capacitación y sistemas de pensiones	47
Figura 12	Marco legal de Servir y regímenes laborales	48
Figura 13	Promoción en su centro de labores	49
Figura 14	Promoción, ingresos y calidad de vida	50
Figura 15	Capacitación sobre procesos de promoción	51
Figura 16	Marco legal de Servir y las promociones	52
Figura 17	Rol de Servir	53
Figura 18	Regímenes laborales y Servir	54
Figura 19	Capacitación sobre regímenes laborales	55
Figura 20	Marco legal de Servir y regímenes laborales	56

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general demostrar que, reformulando el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú. La investigación es de tipo descriptiva – correlacional. Es descriptiva porque describe el comportamiento de las variables, así como su relación e influencia de una en la otra, es decir en qué medida va a influir una variable de estudio en la otra. También, y debido a lo anterior, la investigación es de naturaleza explicativa. La población sobre la cual se consulto está conformada por un total de 1,476,232 personas. Todas estas personas son trabajadores de los distintos niveles de gobierno que tenemos en nuestro país; Gobierno nacional, Gobiernos regionales y gobiernos locales. La muestra utilizada fue de 162 personas. La investigación demostró que, los trabajadores encuestados desconocen el rol de SERVIR, tampoco conocen los distintos regímenes laborales existentes, llegando a la conclusión que la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú.

Palabras Claves: Regímenes laborales, Servir, Servicio civil, Autoridad Nacional del Servicio Civil, Sistema de pensiones.

ABSTRACT

The general objective of this study was to demonstrate that, reformulating the legal framework of the National Civil Service Authority, it would allow the different labor regimes existing in Peru to be organized. The research is descriptive – correlational. It is descriptive because it describes the behavior of the variables, as well as their relationship and influence on each other, that is, to what extent one study variable will influence the other. Also, and due to the above, the research is explanatory in nature. The population consulted is made up of a total of 1,476,232 people. All of these people are workers at the different levels of government that we have in our country; National government, regional governments and local governments. The sample used was 162 people. The investigation showed that the surveyed workers are unaware of the role of SERVIR, nor do they know the different existing labor regimes, reaching the conclusion that the reformulation of the legal framework of the National Civil Service Authority (SERVIR), would allow the different existing labor regimes to be organized. in Peru.

Keywords: Labor regimes, Serve, Civil service, National Civil Service Authority, Pension system.

I. INTRODUCCIÓN

La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

Entre los grandes problemas del sector público encontramos que uno de los principales es la contratación de personal, producto de la dispersión normativa. Específicamente, se encuentran los siguientes problemas; la diferenciación de tratamiento al personal, así como de sus derechos tanto económicos como no remunerativos; así también de la protección frente al despido y la estabilidad de la que gozan; a la vez se aprecia también que los perfiles de puestos no son los adecuados en muchas ocasiones por lo que la capacidad del trabajador no se ajusta realmente a lo requerido para el puesto, no existe un real sinceramiento de necesidad de puestos por lo que la distribución del presupuesto puede estar generando un gasto innecesario en muchas ocasiones, todo ello genera conflictos entre trabajadores e incluso con sus empleadores, dentro de un mismo centro de labores.

En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos. La problemática de la contratación pública de personal se debe especialmente a la falta de un régimen laboral único. La Ley del Servicio Civil, “Ley N° 30057” pretende unificar los regímenes laborales en la Administración Pública; sin embargo, no dio resultados debido a

que, no contiene una cláusula de obligatoriedad de tránsito para los trabajadores; o cuanto menos de aplicación inmediata.

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano

La investigación pretende unificar u ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú a través de una adecuada reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, desde la consolidación de la revolución industrial el Estado ha ido evolucionando constantemente en su rol de administrador del estado. La Administración pública es una realidad social, política y organizativa que requiere de tratamientos analíticos jurídicos, económicos, sociológicos y politológicos. Pero estos tratamientos científicos pueden ser insuficientes. Las transformaciones del Estado, las nuevas tareas a abordar por las diversas administraciones públicas, y, sobre todo, el enorme predominio de los recursos financieros y humanos que han supuesto y suponen la creciente actividad de prestación de servicios, han puesto de relieve la aproximación organizativa, también denominada gerencialista o gerencia pública.

La Administración pública es una organización compleja. Complejidad que no viene dada por sus grandes magnitudes (como se podría creer) sino que se debe a su diversidad funcional y estructural: los organismos públicos atienden unas funciones muy distintas entre sí, pero utilizan un mismo modelo administrativo. Es decir, no hay correlación entre su estructura interna y las funciones asumidas. Este problema se agrava debido a que el modelo administrativo de la Administración pública no ha cambiado desde hace mucho tiempo, cuando su estructura respondía a las necesidades propias de las

funciones tradicionales del Estado, las llamadas de soberanía. Pero las funciones han cambiado, multiplicado y diversificado y el modelo administrativo ya no se adecua a estas nuevas realidades.

En la Administración pública, como consecuencia de sus múltiples funciones, coexisten diferentes profesionales (médicos, educadores, ingenieros, etc.) con regímenes laborales distintos que requieren diferentes procesos y estructuras. Estos especialistas se ven a veces frenados y subyugados por una estructura y dinámica burocrática que prima los aspectos administrativos.

En el Perú, la organización del Estado Peruano se encuentra diseñada en la Constitución Política. El Estado está organizado a partir de distintos planos de gobierno: el gobierno central, el gobierno regional y el gobierno local. Asimismo, la Constitución contempla la existencia de organismos autónomos con funciones específicas. Adicionalmente a los organismos establecidos en la Constitución, existen otros organismos creados por normas de nivel inferior a la Constitución, así como las empresas del Estado. En sus tres niveles de gobierno el estado peruano cuenta con aproximadamente 1 millón y medio de servidores públicos al servicio de la ciudadanía en sus distintas instituciones (Administración pública, empresas públicas, fuerzas armadas y policiales, etc.). En la actualidad, para regular esta gran cantidad de trabajadores públicos, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

1.2. Descripción del problema

En el año 2013, se crea la “Ley N° 30057”, Ley del Servicio Civil que reafirma a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), como ente rector del Sistema Integral de Administración de los Recursos Humanos en el Estado. Con esta norma y sus reglamentos se busca regular el desempeño del personal del empleo público en busca de la eficiencia en el desarrollo de las políticas públicas para una mejor prestación de servicios a la ciudadanía.

La Ley del Servicio Civil, “Ley N° 30057” y sus reglamentos fueron promulgados con el fin de otorgar un régimen único de contratación de Recursos Humanos en la Administración Pública, dichas normas ordenan el sistema centralizando el Servicio Público dentro de los marcos de la eficiencia, eficacia, real progresión de méritos, con el fin de otorgar una atención de calidad a los ciudadanos.

Así, el problema a investigar es lograr ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, a través de la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

En ese sentido, ¿Cómo podemos hacer para que, a través de la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, podamos lograr ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú? Ante ello surgen una serie de problemas, que planeamos desarrollar a lo largo de la presente investigación

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera, la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿De qué modo, la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023?

PE2: ¿De qué forma, la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil permitiría ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023?

PE3: ¿De qué manera, la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil permitiría ordenar la promoción de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

Araujo (2017), el presente trabajo de investigación estudia los Derechos fundamentales en el trabajo rural, concretamente, la eficacia del derecho laboral en Argentina y Brasil para los trabajadores en tareas agrícolas no registrados. La profusión de prácticas ilegales de parte de los empleadores en el sector rural de ambos países, y el ejercicio deficiente del poder de policía del Estado, propicia una situación que requiere de una revisión de las normas que regulan esta actividad laboral y de los mecanismos de control de su efectivo cumplimiento. Los derechos de los trabajadores requieren de un marco conceptual amplio y coherente que posibilite una fundamentación adecuada y una tutela apropiada en especial a las jornadas de trabajo que afectan directamente a la situación del empleado y a la salud del trabajador, contribuyendo su inadecuada administración a la persistencia de altos índices de trabajadores rurales en condiciones laborales de franca explotación y de vida indignas. En el ámbito del Derecho del Trabajo se parte del fenómeno histórico de la explotación para sancionar dentro de la normativa protectoria general una serie de normas

tuitivas específicas que garanticen topes y condiciones de trabajo compatibles con las características psicofísicas de los trabajadores. La magnitud y consecuencias del problema han variado con los nuevos escenarios sociales, lo que requiere de nuevos análisis que posibiliten adecuar las acciones en contra de este flagelo en el empleo. Se procura realizar un análisis comparativo entre las normas de Argentina y de Brasil, con énfasis en el análisis de las violaciones a los derechos de los trabajadores rurales sin registro en el sector agrícola en la región de la provincia de Buenos Aires y la región de sisal, en el estado de Bahía-Brasil. Se procura señalar la falta de cumplimiento de los derechos fundamentales constitucionales y laborales en favor de los trabajadores rurales agrícolas no registrados en ambos países, y por este motivo, a fin de diagnosticar cuáles son las razones que impiden que esos derechos se hagan efectivos. Se ha encontrado que la realidad de los países estudiados y de los sectores productivos presenta diferencias que impiden soluciones extrapolables, y ello lleva a la conclusión de que la clave de la búsqueda de soluciones está en el conocimiento profundo de la realidad de cada colectivo de trabajadores, el estado de las diferentes dimensiones intervinientes en el sistema productivo, y la revalorización de las entidades sindicales para aportar sus conocimientos sobre los detalles de la vida de cada sector en el diálogo entre empleados, empleadores y el Estado, a fin de que se procuren por la vía normativa e institucional, soluciones realistas, viables y adaptadas a las verdaderas necesidades de aquellos a quienes se procura amparar en sus derechos fundamentales. (pp. 3-4).

García (2015), la investigación tiene como principal objetivo conjugar el sistema de fuentes laboral con el sistema de fuentes propio del empleo público en general y, en concreto, con el de los funcionarios públicos, aparte de verificar y calibrar la incidencia de las normas e instrumentos de organización de la Administración. A partir de este planteamiento inicial surgen problemas más particularizados, como el papel de las Comunidades Autónomas en

la regulación de la citada relación, ya que, si bien carecen de competencias generales en la regulación de la materia laboral, sí que gozan de capacidad para dictar normas de autogobierno, o autoorganización, así como para organizar y regular su función pública. También se hace necesario determinar el grado de aplicabilidad a los empleados laborales de reglas o criterios de organización pensados sobre todo para el funcionario público, además de precisar el papel y las posibilidades y límites de la negociación colectiva, así como la incidencia en este terreno del diálogo social con los sindicatos representativos del empleo público. Al mismo tiempo, en el empleo público laboral repercuten algunos problemas generales de ordenación del empleo público, como, por ejemplo, el papel del decreto-ley en la regulación de sus condiciones de empleo y de trabajo, la naturaleza jurídica de algunos instrumentos de organización del trabajo, y el papel de instrumentos cercanos al Soft law. Para ello, este estudio se centra en las denominadas «fuentes de regulación» de la relación laboral en el ámbito de la Administración Pública, analizando, por un lado, las fuentes del derecho, en sentido estricto Constitución, normativa internacional, ley y reglamento-, y, por otro, la virtualidad que despliegan las denominadas fuentes de las obligaciones en este sector, como presupuesto de partida de la contratación privada, en especial, en lo relativo a la existencia y particularidades del contrato de trabajo. Además, en este ámbito, que se caracteriza por estar altamente reglado, también cobra una especial relevancia determinar que actos emanados de la Administración pueden ser considerados actos normativos, y cuáles no. En este sentido, se hace necesario una delimitación previa de estos conceptos, como categorías jurídicas, para que su aplicación posterior en el estudio de la relación laboral de empleo público resulte más clarificadora. (pp. 21-22).

Quevedo (2016), la Reforma Laboral objeto de estudio de esta tesis surge como respuesta a la necesidad de reestructurar la legislación laboral y adaptarla a las condiciones y necesidades actuales del mercado laboral, bajo la premisa de liberalización de los

mercados, misma que se inició en la década de los ochenta, con las reformas implementadas durante esa década. En este contexto, la Reforma Laboral trata de fomentar la competitividad de los sectores productivos y detonar el crecimiento de los mismos, flexibilizando los regímenes de contratación para estimular la creación de empleos a través de la disminución de los costos de contratación y de despido. Entre los mecanismos de flexibilización laboral implementados destacan: la creación de la figura de empleo temporal, es decir, contratos por tiempo determinado, contratación por servicios, y por periodos de prueba. También se crea la figura de empleo remunerado por hora, y por servicio prestado. Ante dichos cambios en las estructuras laborales en el país, ha surgido la preocupación de que dicha flexibilización sea traducida en una posible precarización del mercado laboral, es decir una desmejora de las condiciones laborales y pérdida de seguridad social a través del adelgazamiento de las prestaciones laborales, además de una posible disminución del ingreso disponible de los trabajadores. El efecto social de las reformas no fue eje central en los estudios presentados por la administración federal para promover su realización, por lo que sus efectos en la inequidad económica no son del todo conocidos. En un país donde la desigualdad ha crecido de manera importante en los últimos años, es importante conocer las consecuencias que los cambios en materia laboral generarán en las condiciones de vida de los trabajadores. Este trabajo pretende centrarse en los efectos que la Reforma Laboral tendrá en la inequidad económica, la pobreza y la indigencia en México. A continuación, se presentan las preguntas de investigación y objetivos que dan origen a este trabajo, así como las posibles hipótesis generadas y la metodología propuesta. (pp. 17-18).

Reyes (2015), en México, el Derecho del trabajo ocupa un lugar preponderante dentro de nuestro sistema jurídico y ello se debe básicamente a la connotación clasista que se le confirió desde su nacimiento a principios del siglo XX, donde en primera instancia fueron algunas entidades federativas quienes emitieron sus propios ordenamiento

protectores de los obreros y jornaleros, antes de que se emitiera incluso una ley federal aplicable en todo el territorio nacional. El Derecho del Trabajo nació en México como un reclamo social y fue hasta la creación del artículo 123 dentro de nuestra Carta Magna, que se elevó a rango constitucional la protección de los derechos de los trabajadores como clase social. En este punto, se inicia toda una época de estudios, teorías y corrientes que enriquecieron el Derecho del Trabajo, donde numerosos tratadistas fijaron sus posturas y a pesar de que varias de ellas no eran coincidentes en conceptos y alcances, todas convergían en que el Derecho del Trabajo era un derecho clasista, parcial y reivindicador de los derechos laborales de obreros, jornaleros y todos aquéllos que prestaban un servicio personal y subordinado a un patrón. En el año de 1931 se expide la primera versión de la Ley Federal del Trabajo, misma que regula las relaciones de trabajo entre los representantes del capital y del trabajo, es decir, entre los patronos dueños de los medios de producción y los trabajadores poseedores exclusivamente de su fuerza de trabajo. (p. 22).

Sánchez (2016), en el mundo los aspectos vinculados con el trabajo experimentan una gran variabilidad que se representa en las cadenas de producción, el sistema de racionalización de la producción y el aumento de la productividad a través de un reforzamiento de las tasas de trabajo, la misma que se concede importancia a la división del trabajo en las empresas y que conducen a redefinir el desarrollo de las antiguas zonas coloniales. A estos factores habría que agregar la concurrencia masiva desde la Segunda Guerra de la mano de obra femenina y del trabajo infantil, el crecimiento del trabajo a destajo y del trabajo fuera de la fábrica; La rápida consolidación de este sistema, origina un crecimiento del sector obrero industrial y una "obrerización" de una gran extensión de las faenas agropecuarias y forestales, y de franjas del "trabajo intelectual", pero también a una agudización de la migración campo-ciudad en los últimos cincuenta años que contribuyeron a cambiar de manera substantiva los modos de vida en todos los continentes, y contribuyeron

también al crecimiento de una "cultura popular" sui generis que alcanza caracteres dominantes aprovechándose del personal obrero. En el Ecuador no existe un control de las empresas privadas en cuanto al pago de los sueldos o remuneraciones, estabilidad, ascenso en los puestos de trabajo siendo estos uno de los abusos más comunes que existe en los empleadores que aprovechándose de la falta de empleo y de la ignorancia de los trabajadores realizan esta clase de actos en beneficio propios. No existe control de los empleadores o dueños de empresas privadas por cuanto existe la opresión que aún se ven en las empresas privadas; En sector público, existe también estas clases de abusos que medianamente son controlados, los cuales son aprovechados por el personal que es más antiguo, y es aquí justamente donde existe un desnivel, desbalance, una desigualdad entre el personal que labora para estas clases del sector trabajador. En la ciudad de Manta las personas que laboran en las diferentes empresas del sector privado, que en su mayoría son explotadas por sus empleadores, unos por desconocimiento de las leyes que rigen, otros por costumbre, o falta de empleo que se someten o se arrastran al grupo de trabajadores a una opresión que condiciona su permanencia; mientras que, en el sector público existen mandos medios delegadas de sus jefes o directores generales encargados de ejercer presión hasta el punto de hacer renunciar por sus propios medios a los empleados, que en muchos casos aguantan este maltrato con tal de tener seguro un puesto de trabajo. (pp. 4-5).

1.4.2. Antecedentes nacionales

Castellanos (2017), un contrato de trabajo es un acuerdo entre empleado y empleador que da inicio al vínculo laboral. Está determinado por obligaciones y derechos entre ambas partes.

En Perú tenemos varios regímenes laborales; entre la actividad pública desarrollada por el Estado, así como los aplicables al Sector Privado. En el sector público tenemos el Decreto Legislativo 276 Régimen de la Actividad Pública; los contratos Regulados por el

Decreto Legislativo 1057 y conocidos como Contratos Administrativos de Servicios - CAS, reconocido posteriormente como Régimen Laboral por el Tribunal Constitucional; el Régimen del Decreto Legislativo N° 728 o Régimen de la Actividad Privada, y la Ley 30057 o Ley Servir; sobre lo que planteo La Unificación, en la Administración Pública, tomando como base los lineamientos previstos en el Decreto Legislativo N° 728, como forma de evitar se incurra en actos discriminatorios o de desigualdad de los trabajadores, partiendo del análisis de la red asistencial de Lambayeque Essalud, al encontrarse en dicha entidad la coexistencia de estos regímenes.

En muchas entidades del Estado, existe personal laborando bajo diferentes regímenes, desempeñándose en el mismo local y ejecutando funciones iguales o similares, pero percibiendo remuneraciones y derechos diferentes.

En la presente investigación trataremos de analizar y explicar la problemática existente, comprendida en esta institución que tiene mucha relevancia en nuestra sociedad ya que al existir diferentes regímenes laborales en las entidades del estado se están vulnerando derechos laborales, incurriendo en actos de desigualdad y de discriminación; problemática que amerita una pronta solución.

Carbajal (2018), la tesis, tuvo como objetivo general conocer la relación entre los regímenes laborales y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, periodo 2017, de acuerdo con las percepciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. La investigación busca describir y relacionar las variables regímenes laborales y desempeño laboral, el método utilizado fue el de análisis y síntesis de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal en una población de 505 trabajadores de los cuales 260 pertenecen al régimen público del decreto legislativo 276 y 245 trabajadores que

pertenecen a contrato administrativo de servicios (CAS). La muestra estuvo constituida por 142 trabajadores de los cuales 73 fueron del régimen público y 69 del CAS. Los resultados evidencian una correlación de 76.3% entre los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad; la correlación entre el régimen público y el desempeño laboral muestran un valor de 64.4% y entre el régimen CAS y el desempeño laboral una correlación de 82.4%. en general se ha evidenciado por los resultados obtenidos que los trabajadores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, en promedio muestran un mejor desempeño laboral en comparación con los servidores del régimen laboral contrato administrativo de servicios (CAS).

Cuzco (2020), el objetivo planteado fue determinar la relación entre las dos variables de estudio. La metodología está basada al descriptivo correlacional de diseño no experimental y de corte transaccional, la muestra estuvo representado por 45 colaboradores entre operarios, oficiales, peones y parte administrativa, perteneciente a la sede del Distrito de La Banda de Shilcayo, Juanjuí y Tocache; de la empresa Eco Group, el instrumento fue el cuestionario para recolectar la información. Los resultados refiere que el 74% del personal que tienen un contrato a tiempo completo presenta un conocimiento regular (medio) con respecto al régimen laboral de la construcción civil dispuesta en la empresa Eco Group, debido a que el conocimiento sobre las obligaciones del empleador y los derechos de los trabajadores de construcción es regular (medio) porque un grupo mediano conoce a que trabajadores están obligados a contratar el empleador en la construcción civil, además a veces conocen de los requisitos que debe cumplir el empleador para inscribirse en la RENOCC. Y concluyo que no existe relación significativa entre el régimen laboral de la construcción civil y la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019. Porque de acuerdo a la prueba de Tau-b de Kendall se obtuvo un coeficiente de

correlación inversa de -0,43 con una correlación negativa moderada y un p valor igual a 0,755 mayor a ($p\text{-valor} \geq 0.05$).

Loaiza (2020), la presente investigación tuvo como objetivo, establecer cómo, los regímenes laborales se asocian con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, Cusco 2020. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de diseño descriptivo-correlacional. La muestra fue de 139 servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq, a quienes se les aplicó un cuestionario. Entre los resultados de encontró que, el 61,2% de los trabajadores pertenecen al régimen con decreto legislativo 1057 (CAS), el 28,1% concierne al decreto legislativo 276, solo el 10,7% pertenece al decreto legislativo 728. Por otro lado, el 35,3%, no sienten que los problemas dentro de la organización son sus problemas. El 12,3% de los trabajadores no se sienten parte integrante en la organización. El 24,4% de los trabajadores se encuentra muy en desacuerdo y desacuerdo, respecto a que, la continuidad en la organización se deba a las ventajas y beneficios que reciben. El 54,7% de los trabajadores están entre muy en desacuerdo y en desacuerdo, respecto a que, no podrían dejar la organización porque sienten que tienen una obligación con los integrantes de la misma. El 14,4%, indicaron que, en la organización no se sienten como en familia, el 29,5%, se siente indiferente. El 59%, de los trabajadores no se sentirían culpables si ahora dejan la organización. El 6,5% de los trabajadores, no sienten orgullo de trabajar en la organización. Los regímenes laborales están asociados significativamente, con el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Wánchaq.

Montalvo (2017), estando rumbo al bicentenario de la Independencia de nuestro País, es necesario plantear y resolver uno de los problemas más álgidos de nuestra realidad nacional, tal es el caso del empleo público y de la diferenciación en la contratación del personal, problemática que vulnera el derecho a la igualdad; se hace pues necesario una

pronta y propicia respuesta del Estado para solucionar ese problema que afecta no solo a los trabajadores, sino también a los ciudadanos y al propio Estado. El objeto principal del presente estudio consiste en analizar el estado actual de la contratación pública en el Perú en relación de la unificación que propone el nuevo Régimen del Servicio Civil desde la perspectiva de la problemática que implica la diversidad de regímenes laborales coexistentes en el sector público; para tal efecto, se analizará cada uno de los regímenes generales y el modo de acceso a los mismos; así como los beneficios e inequidades que pudieran existir en cada uno de ellos; sustentando con ello la necesidad y posibilidad de un tránsito directo de trabajadores, que cumplan con ciertos requisitos, al nuevo régimen laboral de la Ley 30057.

Del mismo modo se realiza un estudio concreto de la situación histórica de la carrera pública en el Perú, de los intentos de reforma y de la presencia de los principales principios que rigen el acceso al empleo público, como son el principio de mérito y el principio de acceso a la función pública en condiciones de Igualdad. Asimismo, se analiza la viabilidad y se argumenta en favor al tránsito directo a la Nueva Ley del Servicio Civil de los trabajadores que cumplan ciertos requisitos. La investigación se acoge a método teórico deductivo; asimismo, se basa en un soporte histórico y en la constitución.

Rodríguez (2019), la presente investigación estuvo orientada a determinar los Regímenes Laborales y su incidencia en el Desempeño Laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo - Sede Central 2017, la misma que se realizó a través de un estudio y análisis de las variables Regímenes Laborales y Desempeño Laboral, el principal objetivo de la investigación fue determinar de qué manera los Regímenes Laborales incide en el Desempeño Laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Central 2017, se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos, la población estaba conformada por 190 servidores, obteniéndose una muestra representativa igual a 127 servidores, se aplicó un cuestionario de encuesta a la muestra obtenida, a fin de

estudiar las variables y la incidencia entre la independiente y dependiente; se validó los instrumentos de recolección de datos por el método Alpha de Cronbach, arrojando un Alpha de 0.753 para la variable Regímenes Laborales y 0.758 para la variable Desempeño Laboral; se revisó estudios de investigación previos referentes al tema investigado, de la misma manera las teorías se orientaron a las dimensiones de ambas variables, el tipo de investigación es no experimental, transversal y correlacional, llegando a la conclusión luego de procesar las variables, que no hay evidencia significativa para rechazar la hipótesis nula ya que $P > 0.05$, por lo tanto no existe una relación significativa entre las variables Régimen laboral y Desempeño laboral a un nivel de confianza del 95%. Este hecho permitió recomendar acciones tácticas necesarias, encaminadas a fortalecer aquellos factores que presentan deficiencias para ejercer un cambio que maximice la adquisición de mejores conocimientos, habilidades y actitudes en los servidores, a fin de que el servidor sea más eficiente, eficaz y productivo; en aras del logro de los objetivos institucionales.

Ruiz (2019), en la presente investigación, versada sobre los regímenes laborales y su desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06 durante el año 2017, cuyo objetivo determinó la relación significativa entre ambas variables y entre las dimensiones de las mismas, siendo la mayor relación la que se origina entre dichas variables con una relación moderada de $r = 0,592$; obteniéndose correlaciones ligeramente menores y moderadas entre las dimensiones de los regímenes laborales con la variable Desempeño laboral. Se utilizó el método, es hipotético deductivo porque parte de planteamientos generales hacia particulares o específicos e hipotético. El tipo de investigación es básico, debido a que se está estudiando los conceptos de los regímenes laborales y del desempeño para los trabajadores de la UGEL N°06 de Lima, habiéndose considerado para el estudio a todos los trabajadores de dicha UGEL: 216 trabajadores.

Finalmente, la presente investigación es de alcance correlacional, debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables de los regímenes laborales con la variable de desempeño laboral. El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que se ha cuantificado cantidades, contabilizándolas, tabulándolo y graficándolo, del que se ha obtenido conclusiones en función o información numérica o cuantitativa.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Teórica

Desde el punto de vista teórico, las conclusiones que se lograron generar a través de la presente investigación servirán de soporte y fuente de información para posteriores estudios, debido a que recopiló y amplió conceptos con definiciones en base a planteamientos teóricos propuestos por autores y estudiosos del tema como Carbajal (2018), Castellanos (2017), Montalvo (2017), entre otros, con la finalidad de establecer la influencia de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) en el ordenamiento de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, resultando en información actualizada y relevante para estudiantes y profesionales interesados en el tema.

1.5.2. Metodológica

El presente trabajo tiene como metodología, una investigación de tipo descriptiva – correlacional. Es descriptiva porque describe el comportamiento de las variables, así como su relación e influencia de una en la otra, es decir en qué medida va a influir una variable de estudio en la otra. También, y debido a lo anterior, la investigación es de naturaleza explicativa. Asimismo, las variables de la investigación serán; la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y los regímenes laborales; el diseño será no experimental, porque no se modificará ni manipulará las variables de estudio. La población y muestra serán los

trabajadores de los distintos niveles de gobierno que tenemos en nuestro país; Gobierno nacional, Gobiernos regionales y gobiernos locales.; se usará como técnica la encuesta con un cuestionario como instrumento para recoger datos.

1.5.3. Práctica

En la práctica, los resultados que se obtendrán como parte del estudio, permitirán formular nuevas políticas económicas que permitan reestructurar y unificar los diversos regímenes laborales existentes en nuestro país lo cual contribuirá a mejorar la productividad de todos los trabajadores del estado peruano, en beneficio de la población nacional, que diariamente se ve perjudicada por la insensible burocracia existente en nuestra sociedad

1.6. Limitaciones de la investigación

Por la característica técnica de la investigación, la información requerida, se encuentra en las instituciones del estado. En ese sentido, no es tan sencillo de conseguirla, por cuanto cierta información, sobre todo relacionada a los trabajadores es considerada confidencial.

Dentro de la población considerada, existen varios estratos muestrales, por lo que, no se puede obtener una muestra homogénea debido a que no todos tienen conocimientos acerca del tema a investigar.

Por tratarse de un tema técnico y especial, por lo complicado, son pocos los sujetos de la muestra con el conocimiento necesario para realizar una investigación responsable.

Si bien se ha considerado un presupuesto para el desarrollo de la investigación, la dispersión de la muestra seleccionada demandará un mayor incremento de presupuesto.

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo en los meses de julio - agosto del año 2023. Esta investigación se desarrolla a nivel nacional en nuestro país. Es decir, la investigación abarca a los tres niveles de gobierno: Nacional, Regional y local. La

investigación se realizará con los trabajadores del estado en sus diversos niveles de gobierno, a fin de ver la realidad de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú a fin de proponer soluciones en beneficio de la sociedad peruana.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Demostrar que, reformulando el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer como, reformulando el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023.

OE2: Estipular como, reformulando el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023.

OE3: Determinar cómo, reformulando el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar la promoción de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

Reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

HE1: Reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023

HE2: Reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023

HE3: Reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar la promoción de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú, 2023

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIL

2.1.1. *Teorías de la Ley SERVIL.*

2.1.1.1. Necesidad de logro. Teoría de Mc Clelland. En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland (1989) encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y, por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante, les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Menciona que los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

2.1.1.2. Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor. McGregor (1996) en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denomina teoría X y teoría Y los directivos de la primera considera a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. Las teorías X y la teoría Y forman un dúo (algo así como el poli bueno y el poli malo de la gestión de recursos humanos) que deja muy claro cuál es la preferencia de McGregor, aunque éste insista en que el estilo de gestión óptimo las incluye a ambas.

McGregor, creía que el modo en que se gestiona una empresa refleja la concepción que tienen sus directivos de la naturaleza humanas. Sus teorías giran en torno al modo en que se puede motivar a los empleados mediante la satisfacción de sus necesidades, aunque cada una tenga una idea muy diferente de cuáles son esas necesidades

2.1.1.3. Teoría Z de William Ouchi. La «teoría Z» también llamada «método japonés», es una teoría administrativa desarrollada por Ouchi (1988), donde explica que, la teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados

Las teorías del management referentes al modo de motivar a los empleados han cambiado bastante desde que el management científico se planteó por primera vez cómo hacer que los trabajadores fuesen más eficientes. Hoy en día, la mayoría de los directivos apoya (o al menos eso dicen) la idea de que los empleados son seres humanos, con necesidades y aspiraciones humanas, y que hay que tener esto en cuenta para sacar lo mejor de ellos.

Básicamente Ouchi considera que hay tres tipos de empresa, la del tipo A que asimiló a las empresas americanas, las del tipo J que asimiló a las firmas japonesas y las de tipo Z que tienen una nueva cultura, la cultura Z. Esta nueva cultura Z está llena de características poco aplicadas en las empresas de occidente de la época, en pocas palabras recoge ciertas características comunes a las de las compañías japonesas.

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor

productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente.

2.1.2. Concepto de Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIL

Según lo descrito por Landa (2021):

El servicio civil también es considerado como un conjunto de reglas que van a condicionar la forma en el que el Estado dispondrá de los servidores que requiere para las funciones y, para ello, establecerá actitudes y aptitudes referidas a un eficiente desempeño de la actividad que se encuadre en el rol frente a la sociedad.
(p. 31)

Para Huangal (2019) “el servicio civil gestiona el proceder de los empleados que laboran dentro de una institución pública por medio de reglas, normas, políticas y principios establecidos de manera jurídica” (p. 15). Todas estas normas establecidas tienen como objetivo garantizar, no solamente la correcta convivencia dentro de la institución, sino que los empleados pueden alcanzar los objetivos que la institución plantea.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) refieren “es la agrupación de individuos que sirven al Estado, a ellos se les llama servidores públicos porque solo sirven a los ciudadanos” (p. 56). Además, es la agrupación de normas y reglamentos que dirigen estas administraciones de personal dentro del Estado. Cuyo objeto, entonces, es asegurar una conveniente conciliación de derechos de servidores y la utilidad para la sociedad, vale referir, llegar a la mejora de la calidad y ocasiones de servicios prestados a la ciudadanía.

Boyer (2019) refiere “que la terminología servicio civil cuenta con doble concepto: es llegar a regular y gestionar individuos, siendo la agrupación de los mismos puestos al servicio del Estado” (p. 22). La terminología proviene del civil service anglosajón. Llegando a afirmar que, en función a su concepción de servicio civil, quien legisla llega a definirla al ejercicio público peruano y hace uso de esa terminología en razona la normatividad que se encuentra con

vigencia en la carrera pública, tiende a su orientación sobre el modelo anglosajón antes que sobre aquellos patrones de carrera sobre aquellas experiencias en Europa.

Servir (2014) conlleva, a:

Bosquejar e implementar los lineamientos y normas dispuestas por el ente normativo para mejorar el desempeño de los RR.HH. en las instituciones públicas y además por otro lado promueve y acompaña el proceso de transito sistematizado de las entidades pública y los servidores. (p. 23)

2.1.3. Alcances y Beneficios del Servicio Civil

La LSC es una norma apropiada para impulsar una de las reformas más anhelada y prevista desde las últimas dos décadas, la cual beneficiará en: Incorporar el merecimiento para ayudar a impulsar la excelencia de los servicios prestados por gobierno al público, asimismo aumentará las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores estatales y estimulará su desarrollo y éxito personal y profesional dentro de su ámbito laboral. La finalidad de este nuevo régimen no es despedir al trabajador, ni en forma masiva, tal como se originó dentro de los años 1991 -1998. Las evaluaciones están creadas para que sirvan como instrumentos de medición del rendimiento laboral y persiguen que el servidor público sea competente y se adiestre en forma continua. La reforma de la LSC es libre u opcional. La entidad respetara la determinación del servidor, donde optarán por solicitar su pase al nuevo régimen o caso contrario se abstendrán. Beneficios de la LSC: son los siguientes: a) La LSC muestra nuevas reglas de juego donde se impone el merecimiento, señala también las competencias y responsabilidades, se reglamentan las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, de la clase trabajadora estatal; b) Brinda una profesionalización laboral; c) Permiten que el personal CAS y otros regímenes laborales que se incorporen al nuevo régimen, cuenten con seguridad del empleo y una alta perspectiva profesional; d) Pruebas y Exámenes abiertos para plegarse a las distintas plazas vacantes ofertadas en la administración pública; e) Los exámenes de

rendimiento laboral ayudaran a identificar a aquellos trabajadores que han pasado el puntaje aprobatorio para lograr su recuperación, asimismo a aquellos servidores que hayan aprobado las evaluaciones. Se mejorarán sus retribuciones económicas y estimularan y promocionaran los ascensos de los servidores que muestren competencia y actitud; f) Desarrolla y evoluciona el régimen de retribuciones, los puestos o plazas en escenarios idénticos les corresponderá igual contraprestación, reduciendo injusticias salariales dentro de la función pública; g) Los ingresos de los servidores se incrementarán debido a que obtendrán 03 remuneraciones adicionales anuales (gratificación, aguinaldo y CTS); h) Se posibilitará el traslado del personal a través de las mismas entidades gubernamentales y podrán realizarse dentro del gobierno central y subnacionales, asociándose por las funciones que realizan.

2.1.4. Servidores públicos

El concepto de servidores públicos se refiere a aquellos individuos que trabajan en el sector público y cuya labor está enfocada en la prestación de servicios a la sociedad. Según la Constitución, los servidores públicos son responsables políticos, penales y administrativos por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones. (Chanes, 2017)

La definición de servidores públicos es simple, pero existen diversas formas de relación y, por consiguiente, diferentes categorías de funcionarios públicos, como los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

2.1.5. Ley del Servicio Civil en el Perú

La Ley del Servicio Civil fue aprobado por el Congreso de la República el 02 de julio del 2013 y dos días después, el 04 de julio del mismo año obtuvo la formalidad a través de su promulgación en el Diario Oficial El Peruano.

Su admisión significó un gran paso en la historia de la reforma del servicio civil. Se pensó mucho que esta Ley sería la solución al desnivel y a las muchas diferencias que presentan los demás regímenes laborales, entre ellos el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728. Por ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022) la establece como:

Una de las reformas de mayor ambición para la modernización de la gestión de los recursos humanos de la administración pública, pues antes de su formulación, aceptación y publicación, las remuneraciones y el desarrollo de la línea de carrera y crecimiento de los servidores públicos se encontraba paralizado y obstruido. (p. 54)

Aunque muchas fueron las expectativas, pasado ya más de los seis años propuestos para su implementación, hoy en día es notorio a través de los diversos estudios sobre la materia que la respuesta por parte de los ciudadanos y de manera específica la de los servidores públicos, quienes de cierta manera están afectados a la Ley, no es la esperada ni mucho menos la proyectada, pues sus percepciones los conllevan a rechazar la norma.

Esta negativa según Crisanto (2013):

Se debe a cuatro factores que provocan la insatisfacción y la desconfianza en los trabajadores del sector público: la presencia de constantes evaluaciones de desempeño, la probabilidad de ser destituidos como consecuencia de un resultado negativo en las evaluaciones de desempeño, el hecho de perder uno que otro derecho adquirido por otro régimen y la poca posibilidad de negociar de manera colectiva. (p. 25)

La Ley ha tenido opositores que critican su formulación ambigua y la incorporación voluntaria de las entidades y por ende, de los servidores a ella, es decir, hasta el momento la norma es facultativa. Sin embargo, al mismo tiempo también ha tenido adeptos que consideran su implementación como “clave para lograr un mejor servicio civil”. Esta afirmación tiene como fundamento el equilibrio que pretende brindar la norma tanto a la ciudadanía en general

como a los servidores públicos. Por una parte, mediante la introducción de la meritocracia se pretende alcanzar mayores niveles de calidad en la entrega de los servicios públicos a la población; por el otro lado, al mejorar los derechos y las compensaciones remunerativas otorgadas a los servidores del Estado se promueve el crecimiento profesional de estos y como resultado se obtienen grados superiores de satisfacción durante el desempeño de sus funciones.

2.1.6. Dimensiones de la Ley Servil

Dimensión 1: Empoderamiento.- El empoderamiento implica un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basa en las fortalezas, competencias y sistemas de apoyo social que promueven el cambio en las comunidades (Santana et al., 2006).

Dimensión 2: Eficiencia.- La eficiencia no solo se enfoca en el alcance de objetivos, sino sobre todo en el adecuado uso de los recursos para tal fin. Logrando que la administración pública brinde prestaciones de calidad a toda la población. Ambos principios están enfocados en resultados. (Mendoza, 2017)

Dimensión 3: Reingeniería.-

La reingeniería es la revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como la calidad, el servicio y el costo. Consiste en el replanteamiento fundamental y el rediseño de los procesos en las empresas para lograr mejoras sustanciales en medidas de rendimiento. Este enfoque busca mejorar el rendimiento y la eficiencia de los procesos empresariales mediante una revisión y reorganización exhaustiva de los mismos. (Meléndez, 2002)

2.2. Regímenes laborales

2.2.1. *Concepto de Regímenes laborales*

La base teórica de la variable regímenes laborales según el autor Chanamé (2021) “en el sector público en la actualidad existen regímenes laborales como Decreto Legislativo. N°276, N°1057, servidores penitenciarios, régimen policial, régimen diplomático, jueces y magistrados, y la Ley Servir, entre otros” (p. 14). En el sector privado se tiene tres tipos de regímenes que son según la actividad o tamaño de la empresa, por la naturaleza del trabajo y si existen condiciones especiales del trabajador.

Otra base teórica de la variable regímenes laborales según el autor De la Cruz (2020) indica que “la Ley N°30057, conocida como Servir, entró en vigor el 14 de septiembre de 2014, con el objetivo de unificar los regímenes laborales bajo una sola normativa” (p. 25). Sin embargo, hasta la fecha muchas instituciones no se han ajustado a esta ley, lo que implica que aún existen diferencias en la aplicación de los regímenes laborales.

Así mismo, Consulting (2017) define que “un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos” (párr. 3). Los regímenes laborales son normas que están dirigidas para una entidad o para las actividades de algunas personas, estos que desarrollan productos o que brindan algún servicio.

Para Díaz (2017):

Entiéndase como la forma legal de un vínculo laboral de una persona natural y otra persona ya sea natural o jurídica, en dicha relación se regula el comportamiento de ambas partes es decir se establece derechos, deberes, obligaciones y beneficios, el régimen laboral se da a conocer en la celebración del contrato, la cual es remunerada y hay un vínculo de subordinación. (p.79)

2.2.2. Tipos de regímenes laborales

Desde la posición de Chanamé (2021) menciona que debido a la cantidad de regímenes laborales se clasifica o se agrupa en tres.

2.2.2.1. La primera es el “régimen laboral general”. Es denominando “régimen común u ordinario”, aquel que se encuentra dentro del marco general de relación laboral que existe en el país, se refiere a la normativa “TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual se compone con sus concordancias en el Texto Único Ordenado (Decreto Legislativo 728)”, y es la que regula a relaciones laborales que se da en el estado peruano (párr. 8).

2.2.2.2. La segunda es el “régimen laboral del sector público”: para Consulting (2017) lo define “como un grupo de actividades y funciones que se relacionan solo con la administración pública ya que son realizados por los trabajadores públicos dentro de esta menciona quince” (párr. 3).

2.2.2.3. La tercera es el “régimen laboral del sector privado”: se comprende como aquellas normativas legislativas que tienen características específicas y están dirigidos al sector privado que regula el trato hacia los trabajadores recibiendo beneficios y los que ponen ciertos límites y beneficios a las empresas en general; de igual manera, lo divide “según la actividad o tamaño de la empresa, naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio y por las condiciones especiales del trabajador.

2.2.3. Dimensiones de Regímenes laborales

Dimensión 1: Salarios.- Teniendo en cuenta a Francisco (2018), que nos define beneficio como “la cantidad monetaria resultante de la diferencia entre ingresos y costes de una inversión, negocio o cualquier otra actividad económica” (párr. 1). Así mismo Pérez y Gardey (2014), conceptualizan salario como “denominación que se otorga a la remuneración

periódica que recibe una persona como contraprestación de un trabajo realizado” (párr. 1). El beneficio salarial es una retribución económica que brinda la empresa, corporación, institución u organización a un trabajador por sus actividades eficientes o eficaces que desarrolla dentro de las instalaciones.

Dimensión 2: Pensiones.- Los sistemas de pensiones incluyen su contribución a la solvencia de las finanzas públicas, su efecto en el ahorro financiero y su impacto en el mercado laboral. Estos aspectos deben abordarse al diseñar los sistemas de pensiones. Los sistemas de pensiones son sistemas complejos de protección y organización social que están sujetos a continuos cambios fiscales y demográficos.

Dimensión 3: Promociones.- El presente régimen corresponde a puestos que se abren y se sierran sin necesariamente contar con un tiempo establecido, sino más bien según el momento lo requiera, en ese sentido no existe asenso par dichos trabajadores porque sus servicios son prestados de manera temporal. (Rodríguez, 2014, p.126)

2.1.4. Importancia de los regímenes laborales

La importancia de los regímenes laborales radica en la regulación y organización de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, lo que contribuye a establecer condiciones equitativas y justas en el ámbito laboral. “En el contexto peruano, se destaca la relevancia del Control de Asistencia para los empleadores del sector privado, así como la necesidad de unificar el sistema laboral de acuerdo con la Ley Servir”. (De la Cruz, 2020)

Los regímenes laborales en el Perú se dividen en dos grandes categorías: Públicos y Privados, cada uno con diferentes grupos y características propias.

“La existencia de múltiples regímenes laborales, tanto en el sector público como en el privado, plantea desafíos en términos de estabilidad laboral y condiciones de trabajo

dignas, lo que resalta la importancia de revisar y mejorar dichos regímenes para garantizar el bienestar de los trabajadores”. (De la Cruz, 2020).

2.3. Marco conceptual

1. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Es una entidad pública adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros que tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado.
2. Carrera administrativa.- Conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública.
3. Eficiencia.- Capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos.
4. Empleador.- En un contrato de trabajo, es la parte que provee pago de una remuneración o salario a un trabajador.
5. Empoderamiento.- Proceso por el cual las personas o instituciones fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven.
6. Pensiones.- Es un pago periódico, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación desfavorable, establecida por la ley en cada país, que le da derecho a percibir dicho pago, ya sea del Estado o de entidades privadas. En el caso habitual de los sistemas públicos de pensiones, los ingresos para efectuar dichos pagos provienen de las cotizaciones de los trabajadores.

7. **Procesos.**- Es una secuencia de acciones que se llevan a cabo para lograr un fin determinado. Se trata de un concepto aplicable a muchos ámbitos, a la empresa, a la química, a la informática, a la biología, a la física, entre otros.
8. **Promociones.**- Es un ascenso laboral de un empleado, es decir, a un cambio de puesto que conlleva subir algún escalón en la jerarquía de la organización, con la correspondiente mejora de la retribución económica del trabajador.
9. **Régimen laboral.**- Conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.
10. **Reingeniería.**- La reingeniería de procesos es una nueva visión administrativa que se enfoca en administrar de mejor forma los procesos y no las funciones. Para llevarla a la práctica la organización debe rediseñar todos los procesos, en lugar de realizar pequeños cambios y modificaciones de mejora continua.
11. **Salario.**- Es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario.
12. **Servicio civil peruano.**- Está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan. Servicio civil también es por extensión, el conjunto de reglas y normas que rigen la gestión de estos recursos humanos en el Estado. Su finalidad es velar por una adecuada armonía entre los intereses de la sociedad y los derechos de los servidores.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva – correlacional. Es descriptiva porque describe el comportamiento de las variables, así como su relación e influencia de una en la otra, es decir en qué medida va a influir una variable de estudio en la otra. Asimismo, y debido a lo anterior, la investigación es de naturaleza explicativa.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población sobre la cual se habrá de consultar está conformada por un total de 1,476,232¹ personas. Todas estas personas son trabajadores de los distintos niveles de gobierno que tenemos en nuestro país; Gobierno nacional, Gobiernos regionales y gobiernos locales.

3.2.2. Muestra

La muestra de la investigación es de 162 personas distribuidas de la siguiente manera. 63 del gobierno nacional, 76 de los gobiernos regionales y 23 de los gobiernos locales. Asimismo, se ha considerado una serie de entrevistas a expertos en los temas de regímenes laborales en nuestro país.

3.3. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables es fundamental para todo proceso de desarrollo de toda investigación. La identificación y tratamiento de las variables que definen las hipótesis, permitirán operativizar y efectuar el proceso de verificación: aceptación o rechazo de los mismos.

¹ Encuesta ENAHO, con proyección de la población, INEI 2021

Tabla 1*Tabla de operacionalización*

VARIABLES	INDICADORES	ESCALA	RELACIÓN
VARIABLE X X. Autoridad Nacional del Servicio Civil	X.1. Empoderamiento	Alta, Media, Baja	X- Y- Z
	X.2. Eficiencia	Alto, Medio, Bajo	
	X.3. Reingeniería	Alta, Media, Baja	
VARIABLE Y Y. Regímenes laborales	Y.1. Salarios	Alta, Media, Baja	X.2. , Y.2., Z
	Y.2. Pensiones	Alta, Media, Baja	X.3., Y.3., Z
	Y.3. Promociones	Alta, Media, Baja	
DIMENSIÓN ESPACIAL			
Z. Republica del Perú			

Nota. Elaboración propia

3.4. Instrumentos

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- ✓ Guía para investigación y recopilación de la información bibliográfica
- ✓ Guía de observaciones
- ✓ Guía de entrevistas a expertos
- ✓ Cuestionarios a los seleccionados en la muestra

3.5. Procedimientos

Se aplicaron los siguientes procedimientos:

Ordenamiento y clasificación.- Se aplicará para tratar la información cualitativa y cuantitativa sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú, en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.

Registro manual.- Se aplicará para digitar la información de las diferentes fuentes sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

Proceso computarizado con Excel.- Para determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

Proceso computarizado con SPSS.- Para digitar, procesar y analizar datos y determinar indicadores promedios, de asociación y otros sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

3.6. Análisis de datos

Análisis documental.- Esta técnica permitirá conocer, comprender, analizar e interpretar cada una de las normas, revistas, textos, libros, artículos de Internet y otras fuentes documentales sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

Indagación.- Esta técnica facilitará disponer de datos cualitativos y cuantitativos de cierto nivel de razonabilidad sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

Conciliación de datos.- Se aplicará para enlazar los datos sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.- Se aplicará para presentar la información en cuadros con columnas de cantidades y porcentajes sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

Comprensión de gráficos.- Se utilizarán para presentar la información en forma de gráficos en cualquier de sus formas, sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

Otras.- El uso de instrumentos, técnicas, métodos y otros elementos no es limitativa, es meramente referencial; por tanto, en la medida que fuera necesario se utilizarán otros tipos para tener información integral sobre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y los regímenes laborales en la republica del Perú,

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación

Tabla 2

Relación laboral

Alternativa	Muestra	%
Funcionario	12	7.41
Nombrado	72	44.44
CAS	48	29.63
Otros	30	18.52
Total	162	100.00

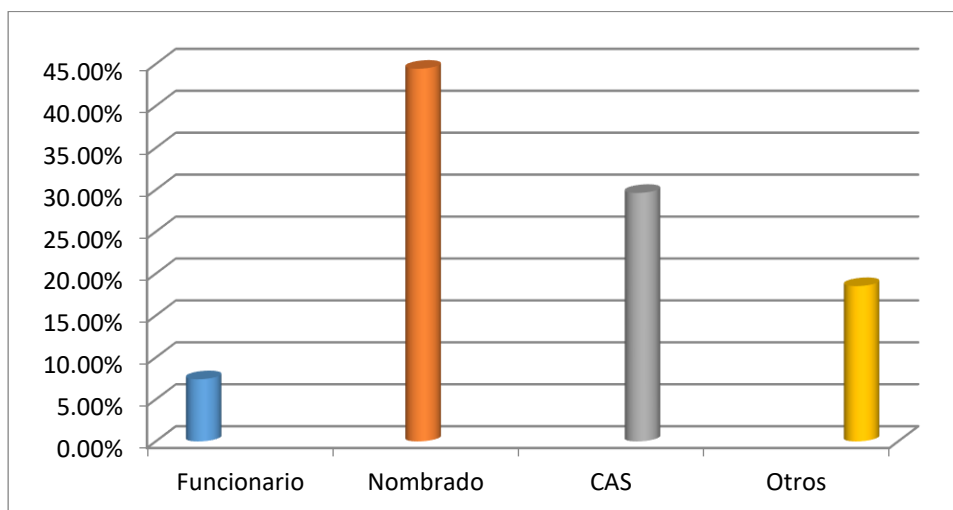
Nota: Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023.

Fuente. Elaboración propia

El 44.44% de los encuestados son trabajadores nombrados. El 29.63% son personal CAS, el 18.52% son funcionarios en sus respectivas instituciones laborales y el 7.41% son funcionarios.

Figura 1

Relación laboral



Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

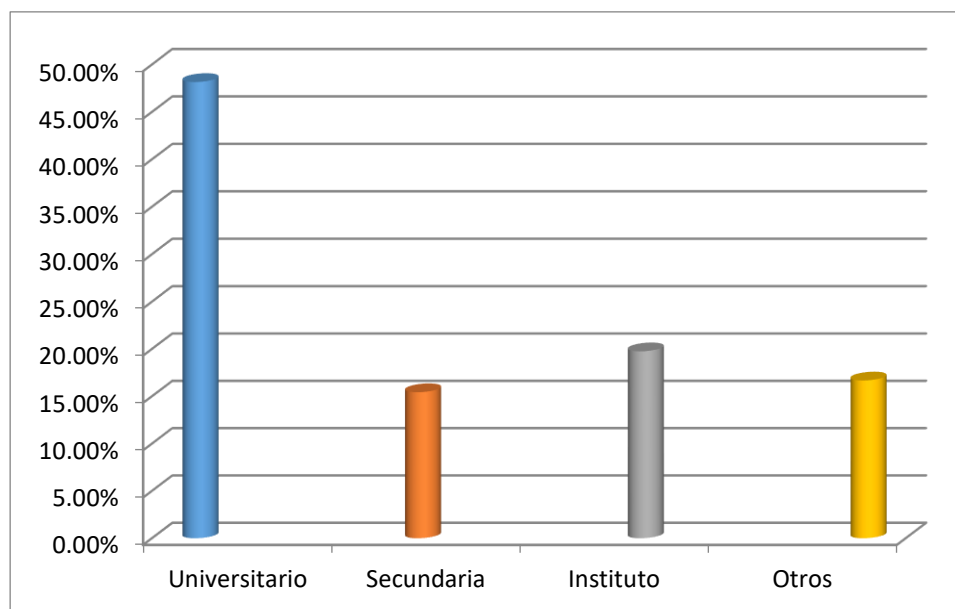
Tabla 3*Nivel de estudios*

Alternativa	Muestra	%
Universitario	78	48.15
Secundaria	25	15.43
Instituto	32	19.75
Otros	27	16.67
Total	162	100.00

Nota: Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 48.15% de los encuestados tiene un nivel de estudio universitarios. El 19.75% proviene de un instituto, el 15.43% tiene estudios secundarios y el 16.67% tiene otro tipo de estudios.

Figura 2*Nivel de estudios*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

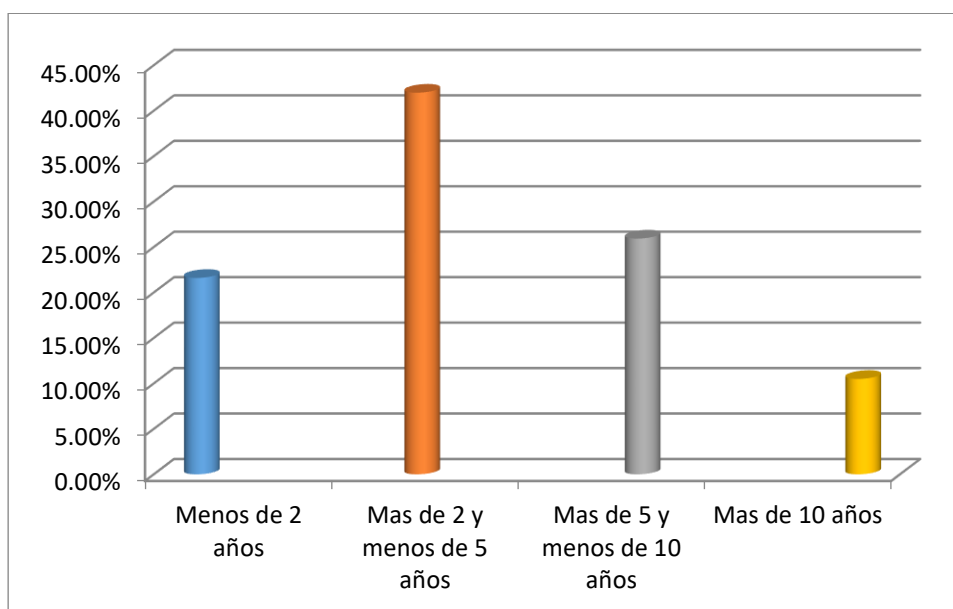
Tabla 4*Tiempo de trabajo en la empresa*

Alternativa	Muestra	%
Menos de 2 años	35	21.60
Mas de 2 y menos de 5 años	68	41.98
Mas de 5 y menos de 10 años	42	25.93
Mas de 10 años	17	10.49
Total	162	100.00

Nota: Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 41.98% de los encuestados tiene más de 2 y menos de 5 años en el trabajo. El 25.93% tiene más de 5 y menos de 10 años. El 21.60% tiene menos de 2 años y el 10.49% más de 10 años laborando en su institución.

Figura 3*Tiempo de trabajo en la empresa*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

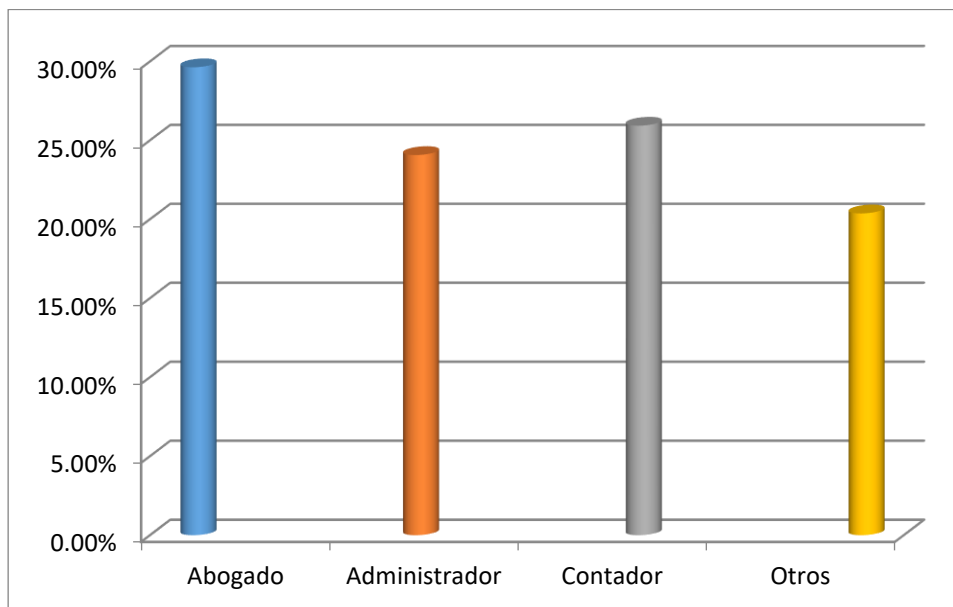
Tabla 5*Profesión*

Alternativa	Muestra	%
Abogado	48	29.63
Administrador	39	24.07
Contador	42	25.93
Otros	33	20.37
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 29.63% de los encuestados tiene como profesión abogado. El 25.93% es contador, el 24.07% es administrador y el 20.37% tiene otras profesiones.

Figura 4*Profesión*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

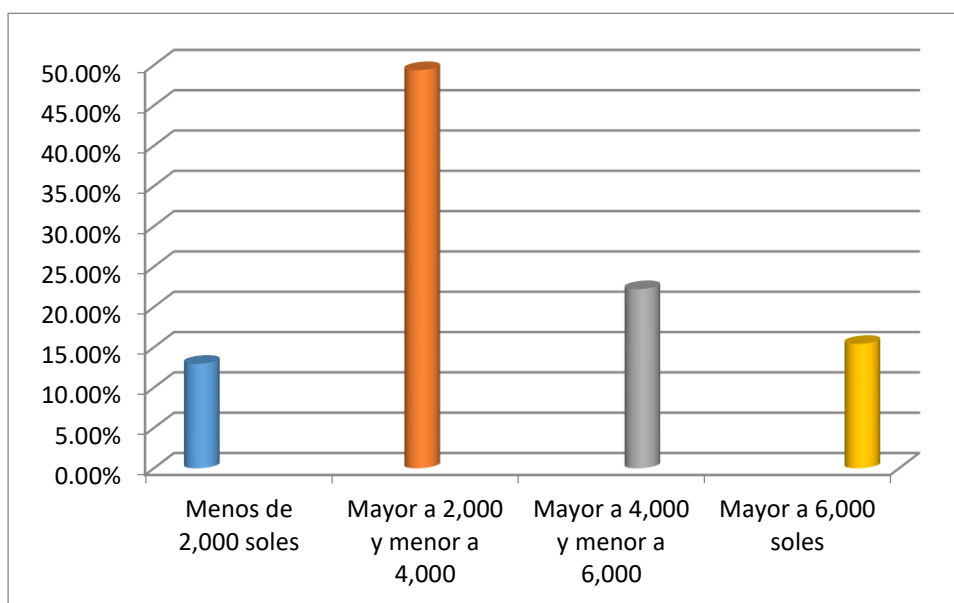
Tabla 6*Salario promedio mensual*

Alternativa	Muestra	%
Menos de 2,000 soles	21	12.96
Mayor a 2,000 y menor a 4,000	80	49.38
Mayor a 4,000 y menor a 6,000	36	22.22
Mayor a 6,000 soles	25	15.43
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 49.38% de los encuestados tiene un salario promedio mayor a 2,000 y menor a 4,000. Para el 22.22% es mayor a 4,000 y menor a 6,000. Para el 15.43% es mayor a 6,000 soles. Para el 12.96% es menos de 2,000 soles.

Figura 5*Salario promedio mensual*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

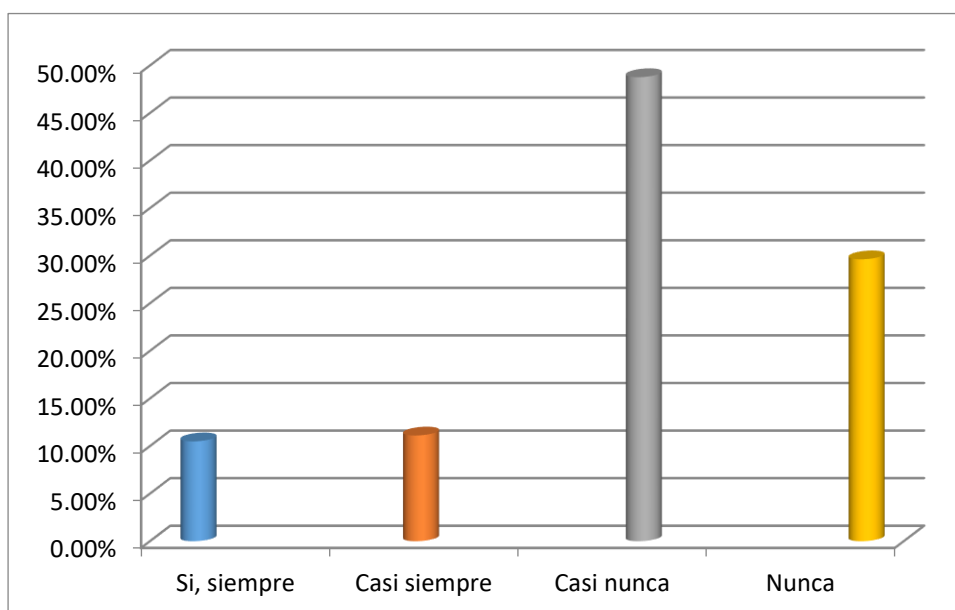
Tabla 7*Funciones laborales y salario*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	17	10.49
Casi siempre	18	11.11
Casi nunca	79	48.77
Nunca	48	29.63
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 78.40% de los encuestados manifiesta que nunca o casi nunca ha escuchado sobre la relación entre sus funciones, los distintos salarios y regímenes laborales. El 21.60% si tiene algo de conocimiento.

Figura 6*Funciones laborales y salario*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

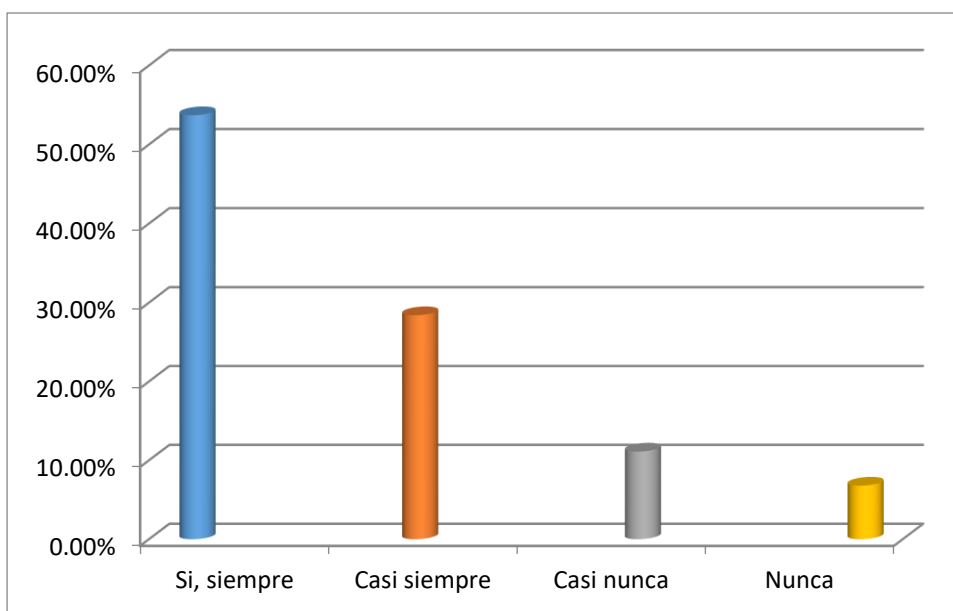
Tabla 8*Capacitación sobre derechos laborales y salarios*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	87	53.70
Casi siempre	46	28.40
Casi nunca	18	11.11
Nunca	11	6.79
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 82.10% de los encuestados considera muy necesaria la capacitación sobre funciones, salarios y regímenes laborales. El 17.90% considera que nunca o casi nunca es necesario.

Figura 7*Capacitación sobre derechos laborales y salarios*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

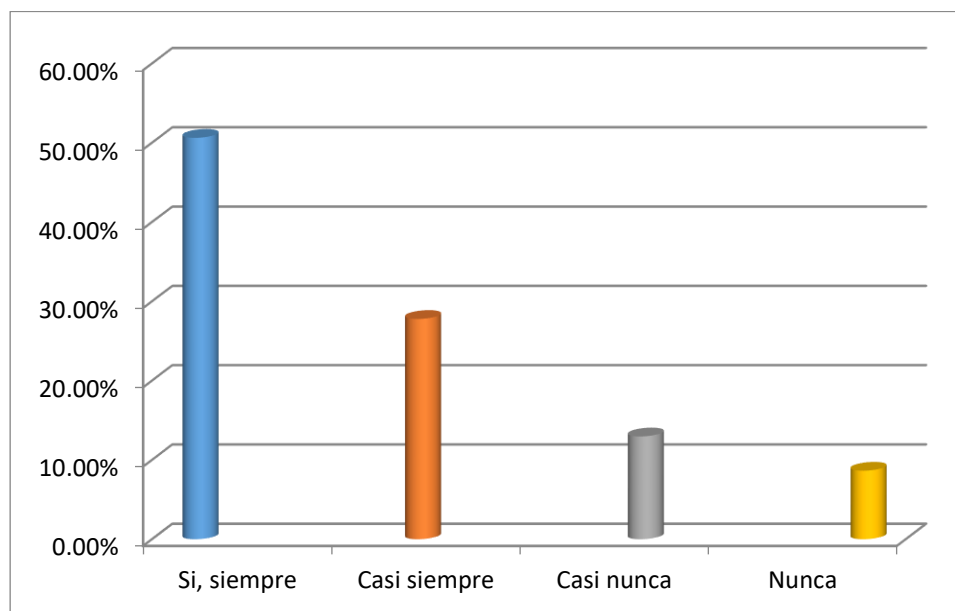
Tabla 9*Marco legal de Servir y Salarios*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	82	50.62
Casi siempre	45	27.78
Casi nunca	21	12.96
Nunca	14	8.64
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 78.40% de los encuestados manifiesta que reformular el marco legal de Servir permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales. 21.60% nunca o casi nunca lo permitiría.

Figura 8*Marco legal de Servir y Salarios*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

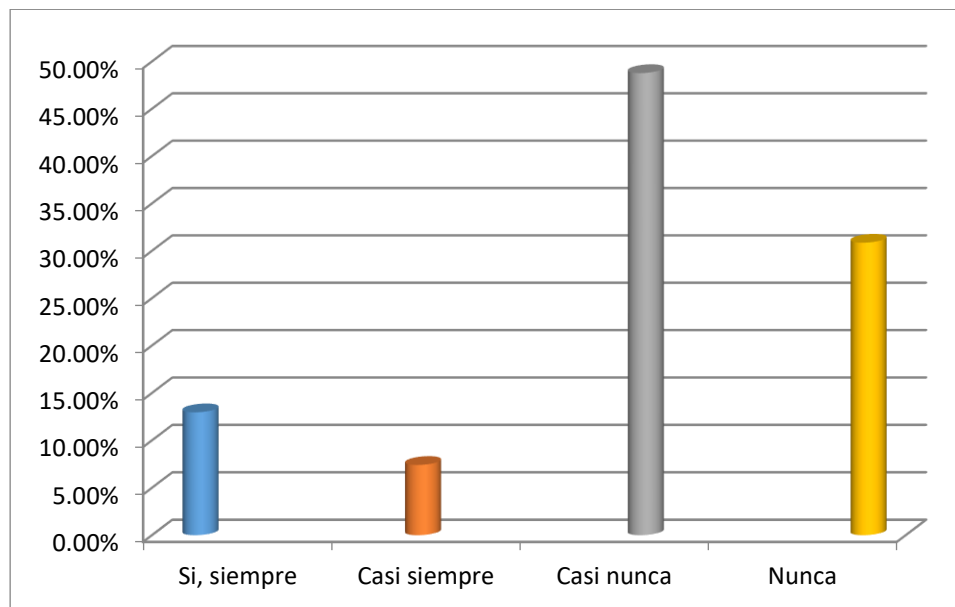
Tabla 10*Sistemas pensionarios*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	21	12.96
Casi siempre	12	7.41
Casi nunca	79	48.77
Nunca	50	30.86
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 79.63% de los encuestados manifiesta que nunca o casi nunca entiende el concepto de sistemas pensionarios. El 20.37% lo entiende, siempre y casi siempre.

Figura 9*Sistemas pensionarios*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

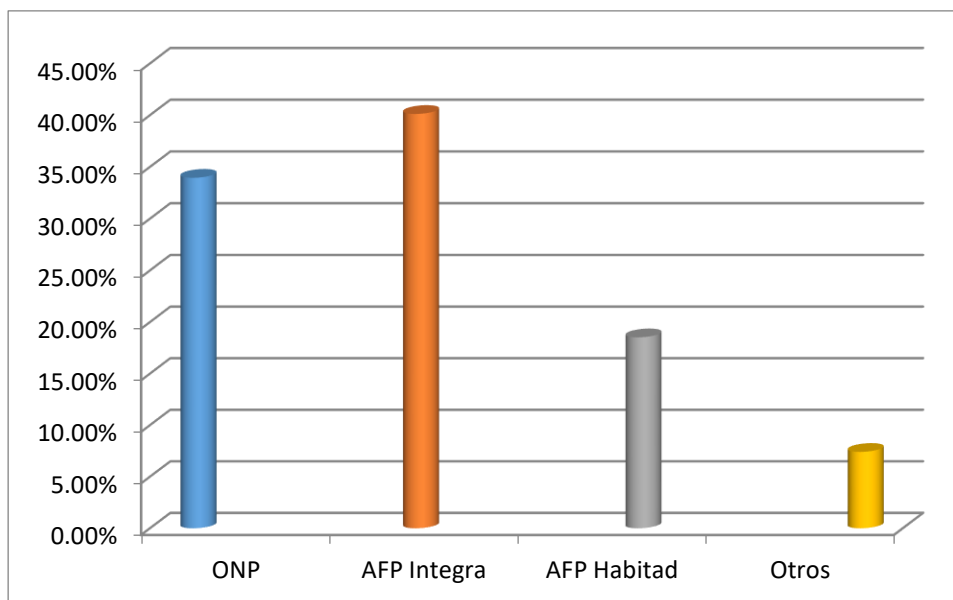
Tabla 11*Tipo de sistema de pensiones*

Alternativa	Muestra	%
ONP	55	33.95
AFP Integra	65	40.12
AFP Habilidad	30	18.52
Otros	12	7.41
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 40.12% de los encuestados se encuentra en la AFP integra. El 33.95% se encuentra en la ONP. El 18.52% pertenece a la AFP habidad y el 7.41% a otros sistemas pensionarios.

Figura 10*Tipo de sistema de pensiones*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

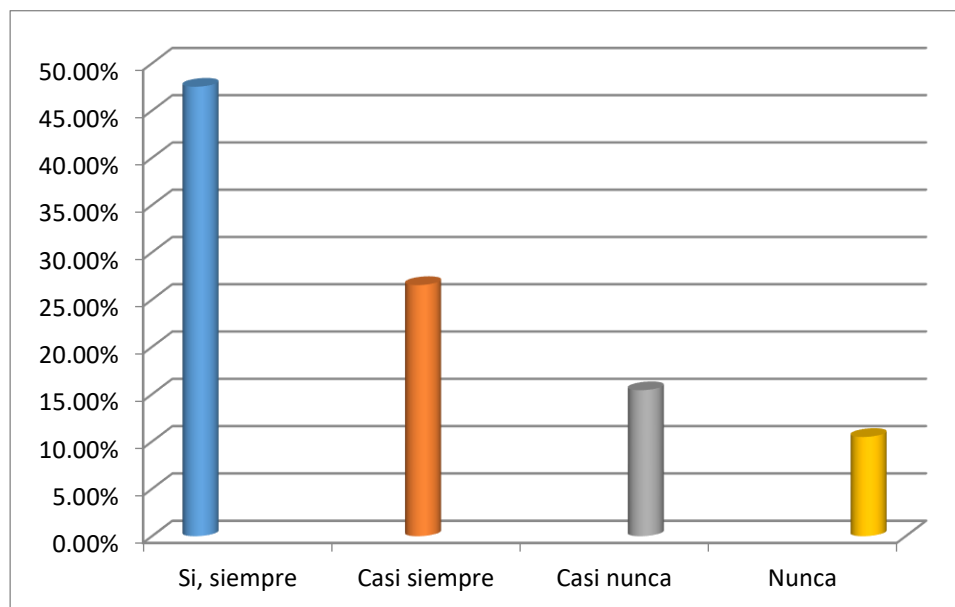
Tabla 12*Capacitación y sistemas de pensiones*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	77	47.53
Casi siempre	43	26.54
Casi nunca	25	15.43
Nunca	17	10.49
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 74.07% de los encuestados considera que siempre y casi siempre es necesario capacitar a los trabajadores sobre sus derechos en los distintos sistemas de pensiones. El 25.92% considera que nunca o casi nunca es necesario.

Figura 11*Capacitación y sistemas de pensiones*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

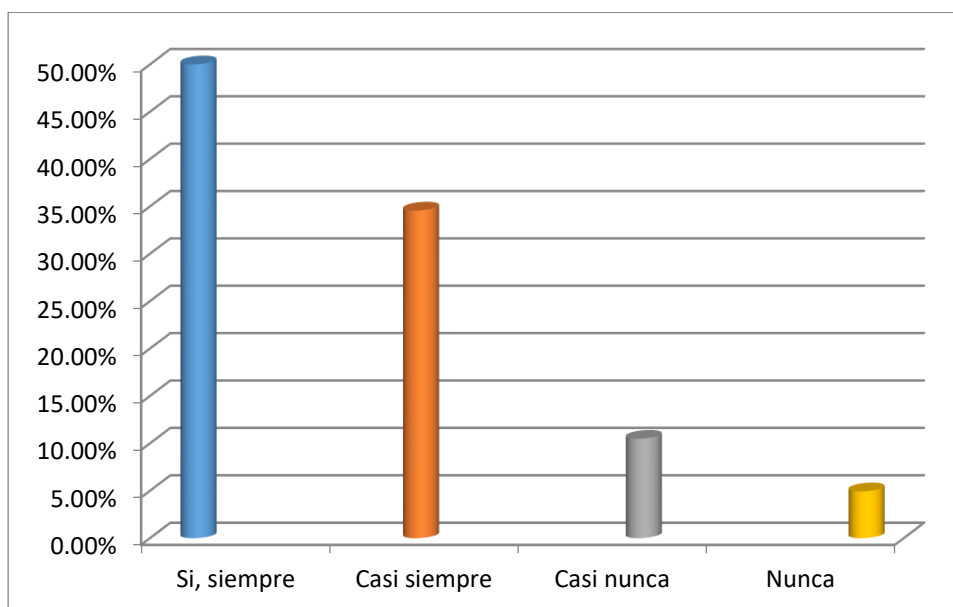
Tabla 13*Marco legal de Servir y regímenes laborales*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	81	50.00
Casi siempre	56	34.57
Casi nunca	17	10.49
Nunca	8	4.94
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 84.57% de los encuestados considera que siempre y casi siempre reformular el marco legal de Servir permitiría, ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales. El 15.43% considera que nunca o casi nunca lo permitiría.

Figura 12*Marco legal de Servir y regímenes laborales*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

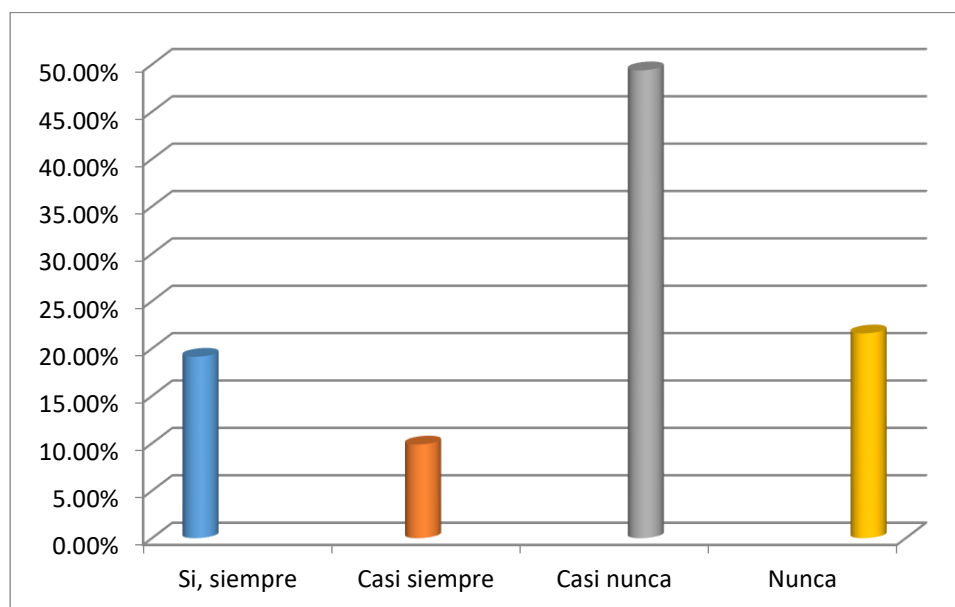
Tabla 14*Promoción en su centro de labores*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	31	19.14
Casi siempre	16	9.88
Casi nunca	80	49.38
Nunca	35	21.60
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 70.98% de los encuestados considera que nunca o casi nunca ha sido promovido en su centro de labores. El 29.02% considera que siempre y casi siempre fue promovido.

Figura 13*Promoción en su centro de labores*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

Tabla 15*Promoción, ingresos y calidad de vida*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	18	11.11
Casi siempre	15	9.26
Casi nunca	76	46.91
Nunca	53	32.72
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 79.63% de los encuestados explica que nunca o casi nunca la promoción le permitió mejores ingresos y mejor calidad de vida. El 20.37% manifiesta que siempre o casi siempre, si le permitió.

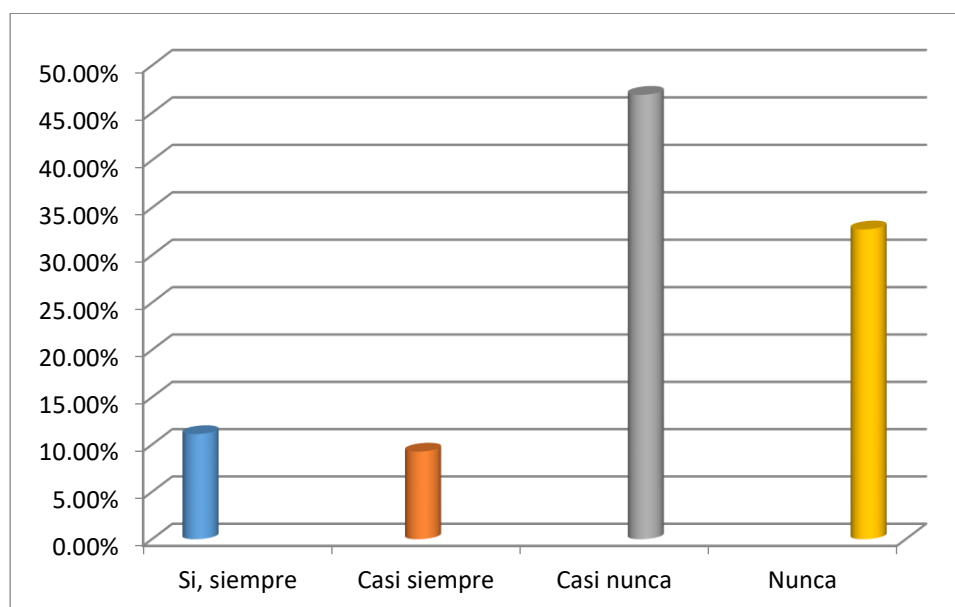
Figura 14*Promoción, ingresos y calidad de vida**Nota.* Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

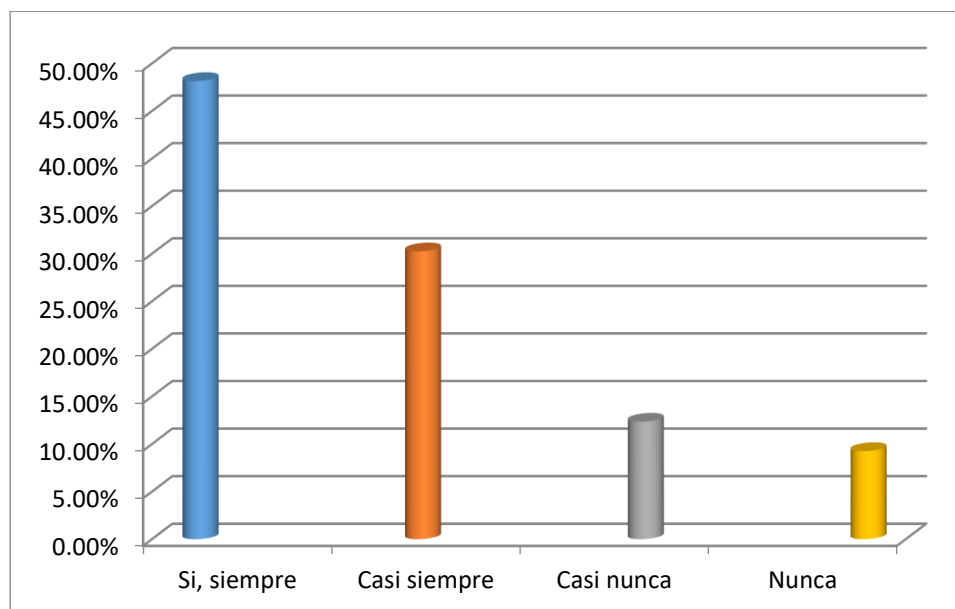
Tabla 16*Capacitación sobre procesos de promoción*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	78	48.15
Casi siempre	49	30.25
Casi nunca	20	12.35
Nunca	15	9.26
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 78.40% de los encuestados considera que siempre y casi siempre es necesario capacitar a los trabajadores sobre sus derechos en los procesos de promoción. El 21.61% considera que nunca o casi nunca es necesario.

Figura 15*Capacitación sobre procesos de promoción*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

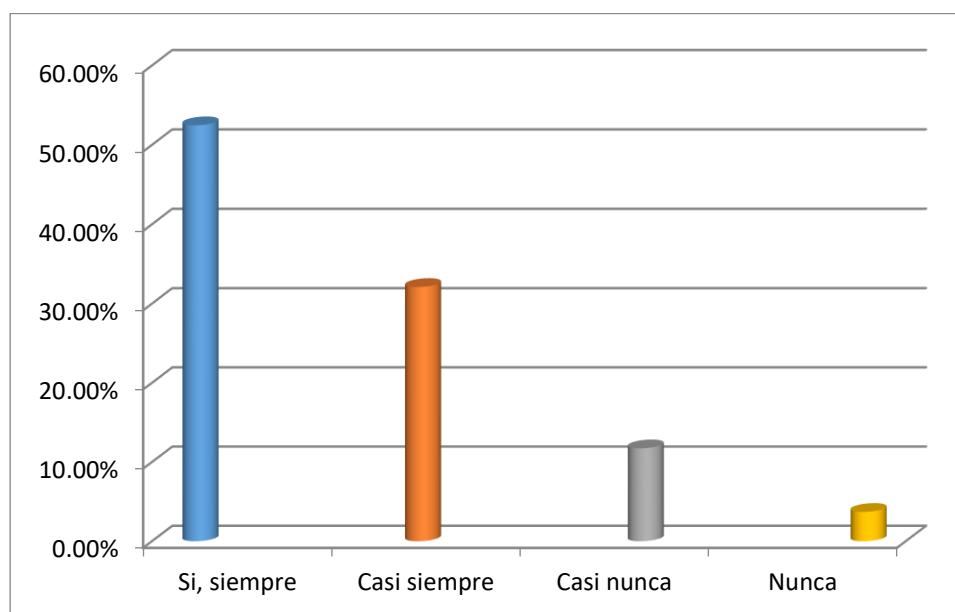
Tabla 17*Marco legal de Servir y las promociones*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	85	52.47
Casi siempre	52	32.10
Casi nunca	19	11.73
Nunca	6	3.70
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 84.57% de los encuestados considera que siempre o casi siempre reformular el marco legal de Servir permitiría ordenar las promociones en los distintos regímenes laborales. El 15.43% considera que nunca o casi nunca lo permitiría.

Figura 16*Marco legal de Servir y las promociones*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

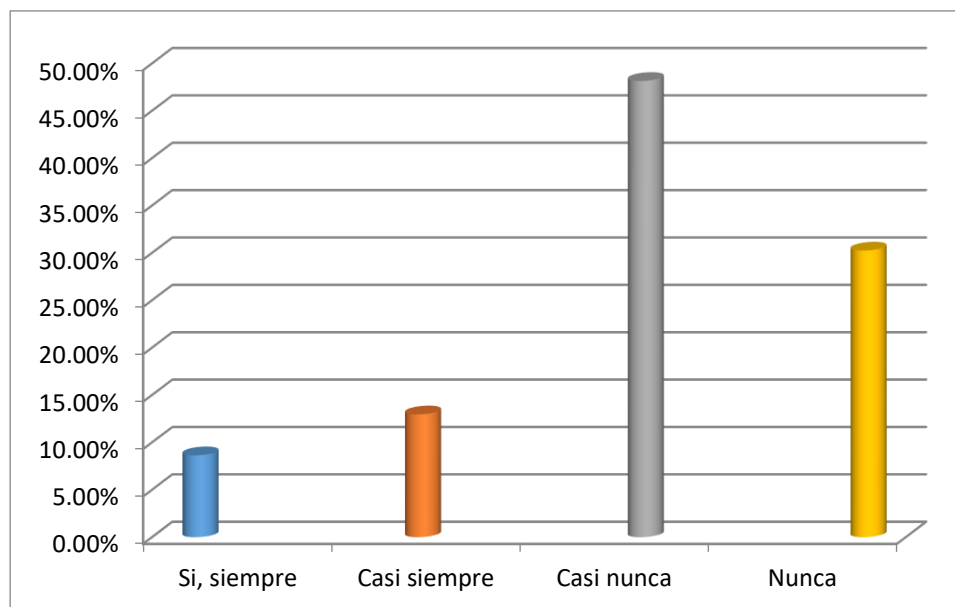
Tabla 18*Rol de Servir*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	14	8.64
Casi siempre	21	12.96
Casi nunca	78	48.15
Nunca	49	30.25
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 78.40% de los encuestados manifiesta que nunca o casi nunca tiene conocimiento sobre el rol de Servir en su institución. El 21.60% manifiesta que siempre o casi siempre entiende el rol de Servir.

Figura 17*Rol de Servir*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

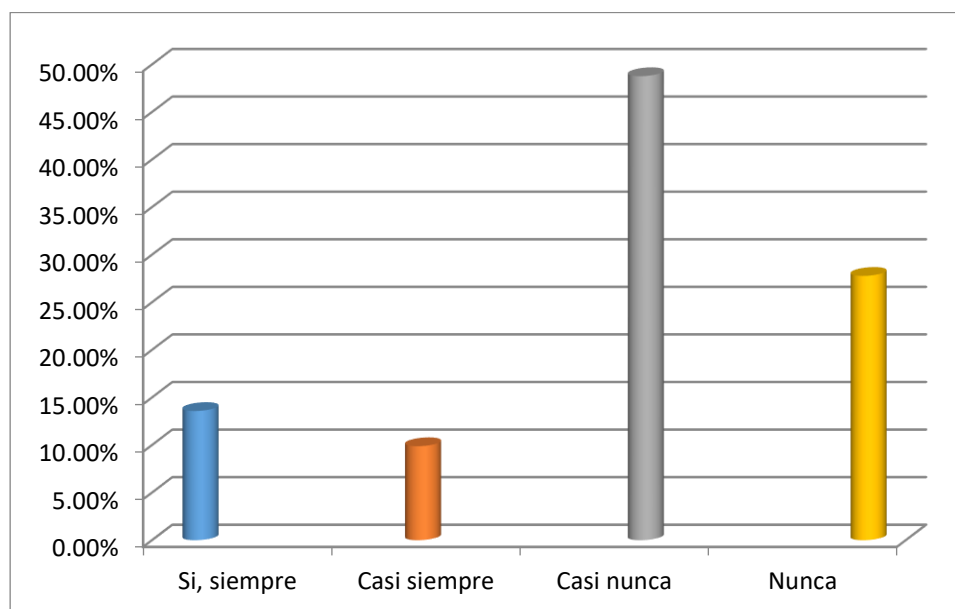
Tabla 19*Regímenes laborales y Servir*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	22	13.58
Casi siempre	16	9.88
Casi nunca	79	48.77
Nunca	45	27.78
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 76.55% de los encuestados considera que nunca o casi nunca conoce los distintos regímenes laborales que administra Servir. El 23.46% considera que siempre o casi siempre, los conoce.

Figura 18*Regímenes laborales y Servir*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

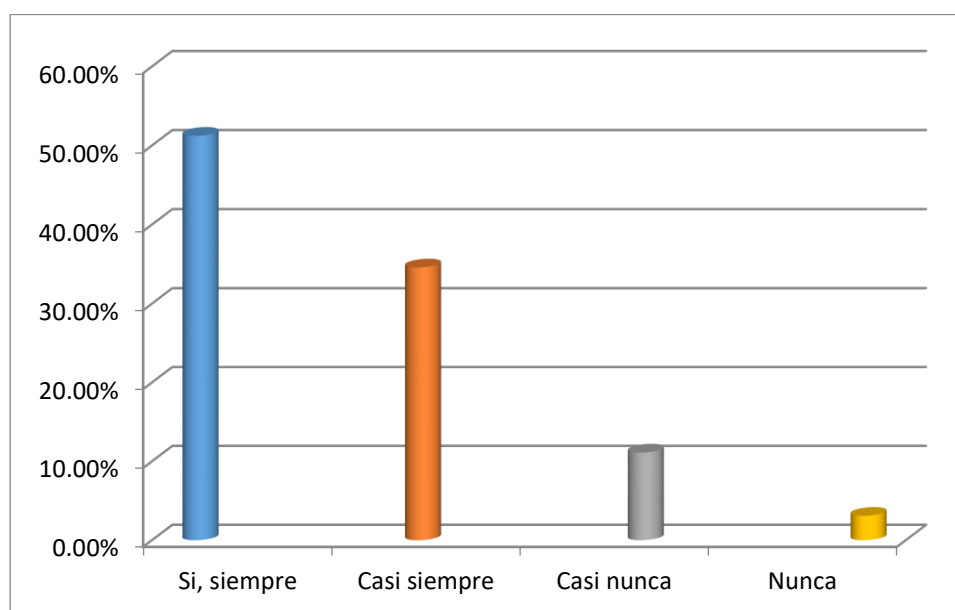
Tabla 20*Capacitación sobre regímenes laborales*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	83	51.23
Casi siempre	56	34.57
Casi nunca	18	11.11
Nunca	5	3.09
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 85.80% de los encuestados considera que siempre o casi siempre es necesario capacitar a los trabajadores respecto a sus derechos en los distintos regímenes laborales. El 14.20% considera que nunca o casi nunca es necesario.

Figura 19*Capacitación sobre regímenes laborales*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

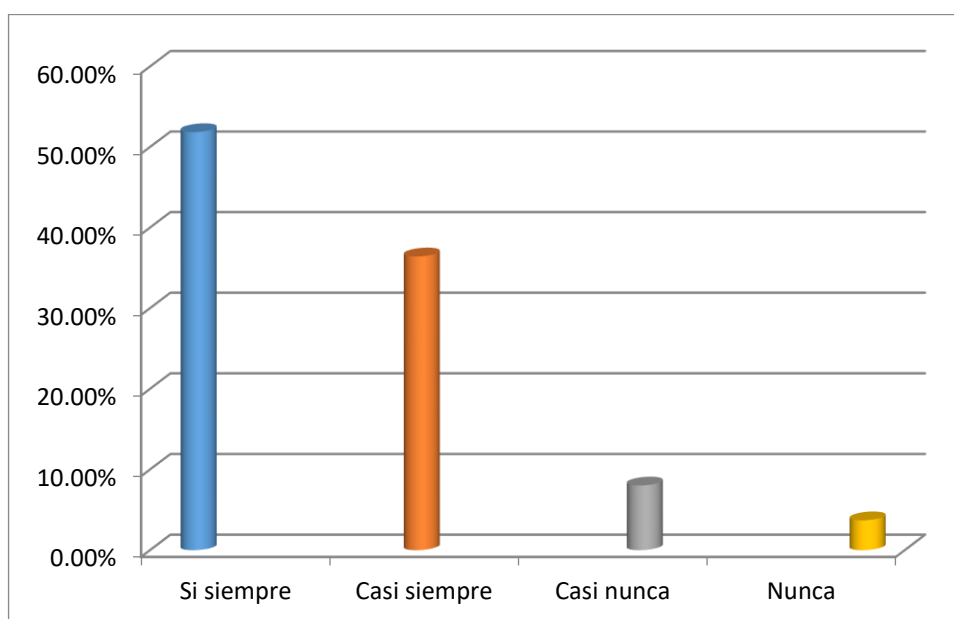
Tabla 21*Marco legal de Servir y regímenes laborales*

Alternativa	Muestra	%
Si, siempre	84	51.85
Casi siempre	59	36.42
Casi nunca	13	8.02
Nunca	6	3.70
Total	162	100.00

Nota. Encuesta realizada entre el 12 y 16 de junio del 2023

Fuente. Elaboración propia

El 88.27% de los encuestados considera que siempre o casi siempre reformular el marco legal de Servir permitiría ordenar los distintos regímenes laborales. El 11.72% considera que nunca o casi nunca, lo permitiría.

Figura 20*Marco legal de Servir y regímenes laborales*

Nota. Resultados de la encuesta. Fuente. Elaboración propia

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Durante el desarrollo de la investigación, analizando y comparando las conclusiones de nuestra investigación con los resultados de otras investigaciones, encontramos que, mayoritariamente los encuestados manifiestan que la reformulación del marco legal de Servir permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales (78.40%). El 21.60% considera que no lo permitiría. Este resultado es similar al presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Carbajal (2018), el cual realiza un análisis sobre los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores municipales en la provincia de Abancay.

También, analizando y comparando las conclusiones de la presente investigación con los resultados de otras investigaciones encontramos que mayoritariamente los encuestados manifiestan que la reformulación del marco legal de Servir permitiría, ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales (84.57%). El 15.43%, considera que no lo permitiría. Este resultado es similar al presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Castellanos (2017), el cual realiza un análisis sobre la coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos, estudio realizado en la ciudad de Lambayeque.

Asimismo, analizando y comparando las conclusiones de la presente investigación con los resultados de otras investigaciones encontramos que mayoritariamente los encuestados manifiestan que la reformulación del marco legal de Servir permitiría ordenar las promociones en los distintos regímenes laborales (84.57%). El 15.43%, manifiesta que no lo permitiría. Este resultado es similar al presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por García (2015), el cual realiza un análisis sobre las fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral.

También, analizando y comparando las conclusiones de la presente investigación con los resultados de otras investigaciones encontramos que mayoritariamente los encuestados manifiestan que la reformulación del marco legal de Servir permitiría ordenar los distintos regímenes laborales (88.27%). El 11.72%, manifiesta que no lo permitiría. Este resultado es similar al presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Reyes (2015), el cual realiza un análisis del régimen laboral aplicable a los trabajadores de los organismos públicos descentralizados del Gobierno del Estado de México y Municipios.

VI. CONCLUSIONES

- Se ha determinado que mayoritariamente los trabajadores de las distintas instituciones públicas encuestadas son personal nombrado o cuentan con un vínculo laboral Contrato Administrativo de Servicios (CAS). También que tienen un nivel educativo universitario, y vienen laborando entre 2 y 5 años en estas instituciones.
- Se ha demostrado que, mayoritariamente los trabajadores de las distintas instituciones públicas encuestadas tienen como profesión abogado, obtienen un salario promedio mayor a 2000 y menor a 4000 soles, y desconocen que a pesar de realizar las mismas funciones, perciben distintos salarios.
- Mayoritariamente, los trabajadores de las distintas instituciones públicas encuestadas no comprenden completamente que es un sistema de pensiones. Asimismo, en los últimos 10 años no han sido promovidos y a los pocos que fueron promovidos, este hecho, no les mejoro sus ingresos y menos su calidad de vida.
- La investigación demuestra que, mayoritariamente los trabajadores de las distintas instituciones públicas encuestadas desconocen el rol de SERVIR, ni conocen los distintos regímenes laborales existentes.
- Finalmente se concluye que, la reformulación del marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú.

VII. RECOMENDACIONES

- Deben implementarse reformas para mejorar la situación laboral de los trabajadores de las distintas instituciones del Estado, específicamente en el régimen laboral y su nivel educativo a fin de fomentar la estabilidad emocional de los mencionados trabajadores.
- Fomentar convenios con instituciones educativas para poder contar con profesionales mejor capacitados y especializados en las áreas de la estructura orgánica que las instituciones del Estado necesiten. Asimismo, esto permitiría mejorar los ingresos de dichos trabajadores.
- Iniciar programas de capacitación a los trabajadores de las instituciones del Estado para que comprendan los distintos sistemas de pensiones existentes en nuestro país. Asimismo, capacitarlos para que tengan una mayor oportunidad al momento de las promociones y los concursos de ascenso.
- Realizar charlas y/o conferencias sobre el rol de SERVIR en todas las instituciones del Estado. Asimismo, contratar a especialistas en temas relacionados a los distintos regímenes laborales existentes en nuestro país.
- Iniciar el proceso de reformulación del marco legal de SERVIR, que permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú.

VIII. REFERENCIAS

- Araujo, J. (2017). *Derechos fundamentales en el trabajo rural. Eficacia del derecho laboral en Argentina y Brasil para trabajadores en tareas agrícolas no registrados*. [Tesis de doctorado, Universidad de Buenos Aires]. Recuperada de http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsd/collect/adposgra/index/assoc/HWA_2849.dir/2849.PDF
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022). Ley del Servicio: beneficios para la ciudadanía y los servidores públicos. <https://www.servir.gob.pe/promulganley-del-servicio-civil/>
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública en el servicio civil. Nociones fundamentales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Carbajal, K. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31382/carbajal_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellanos, R. (2017). *La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los servidores públicos analizados en la red asistencial de Lambayeque Essalud*. [Tesis de doctorado, Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo]. Recuperada de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3373/Catellanos_Custodio_Ruperto_Emilio.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Chanamé, J. (7 de Diciembre de 2021). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú?* . Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-regimeneslaborales-en-el-peru-bien-explicado/>

- Chamorro, A. (2003). *El Etiquetado Ecológico: Un Análisis de su Utilización como Instrumento de Marketing*. [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. Disponible en: <http://biblioteca.unex.es/tesis/8477236070.PDF>
- Chaparro, L. (2012). *La responsabilidad social ambiental (RSA): El nuevo reto de las PYMES en Bogotá*. [Tesis de grado, Universidad de la Salle]. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/18048/T10.12%20C462r.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I (1998) *Administración de recursos humanos*. McGraw Will.
- Correa, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. Universidad de Medellín. Antioquia. *Revista “Semestre Económico”*, 10(20).
- Cuzco, I. (2020). *Régimen laboral de construcción civil y su relación con la motivación del colaborador en la empresa Eco Group, San Martín, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Científica del Perú]. Recuperada de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1078/CUZCO%20TRIGOZO%20LUIS%20ARMANDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Crisanto, A. (2013). *La Ley del Servicio Civil: problemas y soluciones*. Revista de Gestión Pública y Desarrollo, B4.
- De la Cruz, O. (2020). Regímenes Laborales y la ley Servir. *Revista de Derecho*, 5(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=671870937004>
- Díaz, K. (2017). *La necesidad de una Carrera Administrativa en el Perú*. Podemos Perú.
- Franco, P. (2007). *Diagnóstico de la responsabilidad social en el Perú*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Recuperado de <http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/files/dd0715%20-%20franco.pdf>

- García, A. (2015). *Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad de Oviedo]. Recuperada de https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/37443/TD_AlbaGarciaTorres.pdf;jsessionid=C9F41DFA7FAC24C312E148A467127D5F?sequence=1
- Gonzales, O. (2007). *Clasificación de los regímenes y contratos especiales de trabajo*. [Tesis de doctorado, Universidad nacional de Trujillo]. Recuperada de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5734/Tesis%20Doctorado%20-%20Orlando%20Gonz%C3%A1les%20Nieves.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanes, J. (2017). Los servidores de la administración pública en la Constitución. *Espacios Públicos*, 20(50). <https://www.redalyc.org/journal/676/67656569007/html/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huangal, W. (2019). *La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Landa, M. (2021). *Influencia del régimen del servicio civil en el análisis de puestos y de las remuneraciones del personal administrativo designado en la Universidad Pública Peruana” Caso: Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2017*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Loaiza, j. (2020). *Regímenes laborales, y su asociación con el compromiso organizacional de los servidores de municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Recuperada de

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8204/loaiza_chjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea

McGregor, D. (1996) *El Lado humano de las organizaciones* McGraw-Hill Interamericana.

Mendoza, G. (2020). Servicio Civil en América Latina a partir de las reformas administrativas. *Contexto* 9, 46-56. <https://doi.org/10.18634/ctxj.9v.1i.1045>

Meléndez, H. (2002), Reingeniería de los Negocios. Revista de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomás de Bucaramanga, Colombia.

Montalvo, B. (2017) *Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperada de

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12188/MONTALVO_UVIDIA_REFORMA_UNIFICADORA_DE_LOS_REGIMENES_LABORALES_DEL_SECTOR_PUBLICO.pdf?sequence=1

Murillo, S. y Venegas, F. (2016). Cobertura de los sistemas de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México. *Papeles Poblac*, 17(67), 209–250.

Ortiz, P. (2009). *La responsabilidad social empresarial como base de la estrategia competitiva de HZX*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis242.pdf>

Ouchi, W. (1988). *La teoría Z*. McGraw-Will.

- Quevedo, C. (2016). *Reforma laboral en México y su impacto en la inequidad económica. Un análisis dinámico*. [Tesis de maestría, Colegio de la Frontera Norte]. Recuperada de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2019/02/TESIS-Quevedo-Ochoa-Cinthia-Fabiola.pdf>
- Reyes, A. (2015). *Análisis del régimen laboral aplicable a los trabajadores de los organismos públicos descentralizados del Gobierno del Estado de México y Municipios*. [Tesis de maestría, Universidad autónoma del estado de México. Toluca]. Recuperada de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58195/Tesis%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, J. (2014). *Análisis de los Regímenes Laborales en el Sector Público*. Editorial Prentice
- Rodríguez, M. (2019). *Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo - sede central 2017*. [Tesis de maestría, Universidad nacional de Trujillo]. Recuperada de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14169/Rodriguez%20Galarreta%20Miguel%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31205/Ruiz_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, J. (2016). *Homologación jurídica laboral de los trabajadores del sector público y privado*. [Tesis de maestría, Universidad regional autónoma de los andes, Santo Domingo]. Recuperada de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6132/1/TUSDMDL001-2017.pdf>
- Santana, M, Kauffer M, , y Zapata, E. (2006). *El empoderamiento de las mujeres desde una lectura feminista de la Biblia: el caso de la CODIMUJ en Chiapas*. *Convergencia*, 13(40), 69-106. Recuperado en 20 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352006000100003&lng=es&tlng=es.
- SERVIR (2022). La estrategia para el impulso del tránsito al Régimen del Servicio Civil: Una respuesta a la necesidad de cambio. <https://www.servir.gob.pe/expertos-coinciden-reforma-del-servicio-civil-nopuede-parar/>
- Szilagyi, Jr. (1997). *Managing Behavior in Organizations*. Foreman ad Company: Glenview, Illinois

IX. ANEXOS

Anexo A

Modelo de encuesta

LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y LOS REGIMENES**LABORALES EN EL PERU**

Datos generales de la persona encuestada

Nombre:

Cargo:

Lugar:

Fecha:

Nota importante: Favor contestar las siguientes preguntas marcando una alternativa o llenando los espacios en blanco, según corresponda.

1. ¿Cuál es su relación con la empresa donde trabaja?

- a) Funcionario
- b) Nombrado
- c) CAS
- d) Otros

2. ¿Qué nivel de estudios tiene?

- a) Universitario
- b) Secundaria
- c) Instituto
- d) Otros

3. ¿Qué tiempo tiene en la empresa?

- a) Menos de 2 años
- b) Más de 2 y menos de 5 años
- c) Más de 5 y menos de 10 años
- d) Más de 10 años

4. ¿Qué profesión tiene usted?

- a) Abogado
- b) Administrados
-
-

- c) Contador
d) Otros
5. ¿Cuánto es el salario promedio mensual que usted percibe en la institución donde labora?
- a) Menos de 2,000 soles
b) Mayor a 2,000 y menor a 4,000
c) Mayor a 4,000 y menor a 6,000
d) Mayor a 6,000
6. ¿Conoce usted que a pesar de hacer las mismas funciones que otro trabajador, usted percibe distinto salario porque se encuentra en un régimen laboral distinto?
- a) Sí, siempre
b) Casi siempre
c) Casi nunca
d) Nunca
7. ¿Considera usted necesario capacitar a los trabajadores sobre sus derechos a los distintos tipos de salarios por las mismas funciones, dado el régimen laboral donde se encuentra?
- a) Sí, siempre
b) Casi siempre
c) Casi nunca
d) Nunca
8. ¿Considera usted que reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?
- a) Sí, siempre
b) Casi siempre
c) Casi nunca
d) Nunca
9. ¿Entiende usted el concepto de sistemas pensionarios?
- a) Sí, siempre
b) Casi siempre
c) Casi nunca
d) Nunca
10. ¿En qué sistema de pensiones se encuentra usted?
- a) ONP
b) AFP Integra
c) AFP Habitad
d) Otros

11. ¿Considera usted necesario capacitar a los trabajadores sobre sus derechos en los distintos sistemas de pensiones?

- a) Sí, Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nada
- d) Nada

12. ¿Considera usted que reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?

- a) Sí, siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

13. ¿En su centro de labores, en los últimos 10 años, usted ha sido promovido o ascendido?

- a) Si siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

14. ¿Esa promoción o ascenso le ha permitido mejores ingresos y una mejor calidad de vida?

- a) Sí, siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

15. ¿Considera usted necesario capacitar a los trabajadores sobre sus derechos en los procesos de promoción en su institución?

- a) Sí, Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nada
- d) Nada

16. ¿Considera usted que reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, permitiría ordenar las promociones en los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?

- a) Sí, Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nada
- d) Nada

17. ¿Tiene usted conocimiento sobre el rol de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su institución?

- a) Sí, Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nada
- d) Nada

18. ¿Conoce usted los distintos regímenes laborales que administra la Autoridad Nacional del Servicio Civil?

- a) Sí, Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nada
- d) Nada

19. ¿Considera usted necesario capacitar a los trabajadores respecto a sus derechos en los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?

- a) Sí, Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nada
- d) Nada

20. ¿Considera usted que reformular el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?

- a) Sí, Siempre
- b) Casi siempre
- c) Casi nada
- d) Nada

Anexo B
Matriz de Consistencia

LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y LOS REGÍMENES LABORALES EN EL PERU

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera, la reformulación Del marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué modo, la reformulación del marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?</p> <p>¿De qué forma, la reformulación del marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?</p> <p>¿De qué manera, la reformulación del marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar la promoción de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú?</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Demostrar que, reformulando el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Establecer cómo, reformulando el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p> <p>Estipular como, reformulando el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p> <p>Determinar cómo, reformulando el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar la promoción de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p>	<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Reformular el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p> <p style="text-align: center;">HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Reformular el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar los salarios de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p> <p>Reformular el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar las pensiones de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p> <p>Reformular el marco legal de SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) permitiría ordenar la promoción de los distintos regímenes laborales existentes en el Perú</p>	<p>Variable X: SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil)</p> <p><u>Dimensiones e Indicadores:</u> Empoderamiento Eficiencia Reingeniería .</p> <p>Variable Y: Regímenes laborales</p> <p><u>Dimensiones e Indicadores:</u> Salarios Pensiones Promociones</p>