



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACEDÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

Huaira Coral, Fredy Andres

ASESOR

Dr. Flores Medina, Eleazar Armando

LINEA DE INVESTIGACION

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

AÑO 2017

Página de Jurado

Nombre: Liliam Lesly Castro Rodríguez

Grado: Magister

Cargo: Presidente

Nombre: Ángel Fernando La Torre Guerrero

Grado: Magister

Cargo: Secretario

Nombre: Eleazar Armando Flores Medina

Grado: Doctor

Cargo: Vocal

Dedicatoria

Esta tesis que tiene un carácter preeminente social está dedicada a todas las personas que luchan a diario por tener un país que represente a todos los que nacimos en esta madre tierra, así mismo como no dedicarla a mis padres Roberto y Marthit, hermanos, amigos, y es acá donde tengo que hacer un paréntesis para mencionar a aquel hombre de Barinas, mi mentor, aquel que me hizo parir el corazón y amar a esta patria que no tiene fronteras, pues como él dice, parafraseando a Ali Primera, la Patria es el hombre, la mujer, el niño, el abuelo, la abuela, el campesino, el obrero, el maestro, el militar, la patria somos todos y esta no tiene frontera.

Agradecimiento

Quiero en estas líneas agradecer a mi madre, padre y hermanos por su apoyo y comprensión, asimismo quiero agradecer a mi asesor el Dr. Eleazar Armando Flores Medina por su apoyo, paciencia, dedicación, y por sus palabras de aliento que me sirvieron de motivación durante el desarrollo de esta tesis.

Declaración de Autenticidad

Yo, Huaira Coral Fredy Andres con DNI N° 42615072, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencia para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido, de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, someténdome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2017

Fredy Andres Huaira Coral
DNI 42615072

Presentación

Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Derecho:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Título de la Universidad César Vallejo para optar por el grado de Abogado, presento ante ustedes la Tesis Titulada “La Estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Abogado.

Esta Tesis tuvo como finalidad determinar de qué manera afecta al estado peruano los regímenes actuales en el sector público, respecto a la búsqueda de obtener como meta un estado eficaz.

La presente Tesis está distribuida en siete capítulos. En los cuales el Capítulo VI se presenta la Introducción donde van incluido la aproximación temática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema así como la formulación del problema, justificación del estudio, objetivos y supuestos jurídicos, en el Capítulo II se plantea todo lo referente al marco metodológico, en el cual se desarrolla el tipo, diseño de investigación, así como la caracterización de sujetos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos así como tratamiento de la información y aspectos éticos. En el capítulo III se realiza la exposición y desarrollo de los resultados de la investigación. En el Capítulo IV se planteó la discusión de la investigación. En el capítulo V se realizan las conclusiones de la Tesis, En el capítulo VI se señalan las referencias bibliográficas

:

El Autor

Índice

Página del Jurado	I
Dedicatoria:	II
Agradecimiento	III
Declaración Jurada De Autenticidad	IV
Presentación	V
Índice	VI
Índice de Siglas y Acrónimos	VIII
Índice de Tablas	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I.-INTRODUCCION	12
Aproximación Temática.....	13
Trabajos Previos.....	14
Teorías Relacionadas al Tema.....	17
Formulación Del Problema	28
Justificación Del Estudio:.....	29
Objetivo	30
Supuestos Jurídicos	30
II. MÉTODO	32
Tipo De Investigación.....	33
Diseño De Investigación.....	33
Caracterización De Sujetos.....	34
Población Y Muestra.....	35
Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos, Validez y Confiabilidad.....	35
Guía De Entrevistas.....	35
Análisis del Registro Documental.....	35
Ficha Bibliográfica.....	35
Validez Del Instrumento.....	35

Método de Análisis De Datos.....	35
Categorización por Unidad Temática: Categorización.....	36
Aspectos Éticos.....	36
III. RESULTADOS.....	37
A.- Descripción De Análisis De Entrevistas.....	38
B. Descripción Del Análisis Documental	42
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
VIII. ANEXOS.....	59
ANEXO 1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	60
ANEXO 2 – VALIDACION DE INSTRUMENTOS.....	62
ANEXO 3 – INSTRUMENTOS.....	65

INDICE DE SIGLAS Y ACRONIMOS

APA	American Psychological Association
CAFAE	Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo
CAA	Centro de Atención ambulatoria
CAS	Contrato Administrativo de Servicios
CIDE	Centro de investigación y Docencia económicas
LPCL	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RENIEC	Registro Nacional de Identificación y estadio civil
SBS	Súper Intendencia de Banco y Seguros
TC	Tribunal Constitucional
TUO	Texto Único Ordenado
URP	Unidad de Referencia procesal
UIT	Unidad Impositiva Tributaria

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Caracterización de sujetos

Tabla N° 2 Caracterización de unidad temática

Tabla N° 3 Índice de percepción de corrupción 2016 Transparencia internacional

RESUMEN

La presente investigación es del tipo básico, con un enfoque cualitativo, de diseño de teoría fundamentada; con el objetivo general de determinar implicancia entre la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz; así mismo, se planteó dos objetivos específicos complementarios al objetivo general planteado inicialmente; siendo estos: Comprender la implicancia de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276 Ley de la carrera administrativa sobre la base de obtener un estado eficaz y, por otro lado Determinar, comprender las implicancias de la estabilidad laboral generada bajo el decreto legislativo 728, en relación a la búsqueda de un estado eficaz. Con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, se aplicó la técnica de la entrevista, del análisis de fuente documental; resultados que fueron destinados a la comprobación de los supuestos jurídicos planteados al inicio de la investigación a partir de la formulación del problema general y específicos.

Palabras Clave: Estabilidad laboral, sector público, carrera administrativa, eficaz, gestión pública.

ABSTRACT

The present investigation is of the basic type, with a qualitative approach, of grounded theory design; with the general objective of determining the implication between labor stability in the public sector with respect to the search for an effective

state; likewise, two specific objectives were proposed, complementary to the general objective initially proposed; these being: Understanding the implication of public servants under the labor regime D.L. 276 Law of the administrative career on the basis of obtaining an effective state and, on the other hand, Determine Understanding the implications of labor stability generated under legislative decree 728, in relation to the search for an effective state. In order to achieve the objectives set out in this research work, the technique of interviewing, of documentary source analysis was applied; results that were destined to the verification of the juridical assumptions raised at the beginning of the investigation starting from the formulation of the general and specific problem.

Keywords: Labor stability, public sector, administrative career, effective, public management.

I.INTRODUCCIÓN

1 Aproximación temática

La presente investigación se realiza frente a la angustia que produce ver un estado indolente ante las necesidades de los administrados, todos los días se observa una mala atención en las instituciones públicas por una gran parte de servidores públicos, parece que un sector de empleados públicos olvidaron que las instituciones del estado tienen como fin el interés general, por lo cual se requiere una conciencia de servicio, la cual es importante para el baluarte del estado de derecho, ya que de no ser así se estaría acrecentando las brechas sociales en nuestro país.

Esta investigación va ahondar en la importancia de la estabilidad laboral en el Sector Público, ya que como veremos más adelante es importante la estabilidad laboral en el servicio civil, puesto que un servidor público con estabilidad laboral y con las oportunidades de hacer carrera administrativas en el estado se vería mas motivado en especializarse lo que a su vez derivaría en un mejor servicio al ciudadano.

Actualmente en el sector público priman tres regímenes laborales, lo que ocasiona que servidores que tengan el mismo puesto, los mismos deberes y responsabilidades en muchos casos tengan remuneraciones distintas, asimismo precisamos que el servidor bajo el régimen 1057, más conocido como CAS no tiene estabilidad laboral, así como los servidores bajo el régimen laboral 728 los cuales tienen que esperar 5 años para obtener la estabilidad laboral o que desde un inicio firmen un contrato indeterminado como lo manejan algunas instituciones públicas, en ese sentido el servidor público veremos que no se siente motivado de hacer carrera en el estado toda vez que su contrato no puede ser renovado en cualquier momento y toda vez que esos regímenes laborales no gozan de una carrera administrativa que motive al servidor público a especializarse y en consecuencia a que pueda escalar, en el caso del régimen de la carrera administrativa D.L. 276 es un régimen congelado donde el servidor público no tiene posibilidad de ascender.

La estabilidad laboral y la atención eficaz es un plan del estado rumbo al bicentenario, los administrados demandan un Estado Moderno, al servicio de los gobernados, lo cual deberá conllevar una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, dando sus servicios como intervenciones de derechos de los

ciudadanos. En ese sentido, la política debe caracterizar ese Estado Moderno como aquél con visión al administrado, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto (transparente y que rinde cuentas). (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, 2013)

Es por eso que se hace imperiosa esta investigación, la cual pretendo nos ayude a esclarecer desde la variable de la estabilidad laboral los motivos por los cuales en el pasado y en la actualidad, los servicios y la atención que brinda el estado hacia los administrados es tan ineficaz, lo cual a la larga produce gastos innecesarios en personal que no es idóneo o que muestra poco compromiso con su trabajo y con el país

Trabajos previos

En lo concerniente a la literatura encontrada para el desarrollo del presente trabajo de investigación se han encontrado los siguientes trabajos:

Henao (2014) en su tesis de maestría “la eficiencia administrativa frente a los derechos laborales adquiridos, en la escisión del instituto de seguros sociales” señala que el Instituto de Seguro Social de Colombia era cuestionado por los organismos de control por la poca eficacia y eficiencia que demostraba frente a los requerimientos de los ciudadanos, asimismo sumados los distintos fallos judiciales en su contra que ahondaron en una grave crisis financiera, y agregando que los elevados costos laborales realizados en convenios colectivos llevo al estado colombiano a través del plan de modernización del instituto de seguros sociales a escindir la vicepresidencia prestadora de servicios de salud, clínicas y centros de atención ambulatoria (CAA), en consecuencia la creación de siete empresas sociales del Estado las que reemplazaría al seguro social de Colombia, los cuales **afectaron** los beneficios laborales adquiridos anteriormente por los trabajadores estatales, que pasaron a las instituciones recién creadas, viendo reducidos sus beneficios laborales ya adquiridos, por lo cual la corte Constitucional de pronuncio indicando que dicho convenio laboral debía aplicarse a los ex trabajadores de las clínicas y centros de atención ambulatoria ya que habían adquirido derechos laborales los cuales son irrenunciables antes de que dicha entidad sea escindida

Asimismo se puede apreciar en esta tesis que el problema surge porque el instituto de seguro sociales no era eficaz en sus labores, ya que tenía el monopolio de las atenciones de los asegurados, y el personal que trabaja en su mayoría goza de estabilidad lo que según el autor genera una relativa confianza en el trabajador y poca preocupación de dar un servicio de calidad, lo que ocasiona una deficiente atención a los asegurados.

Trefogli (2013) en su Tesis titulada Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012), concluye que el conocimiento adquirido por SERVIR, es una herramienta de útil importancia el cual contribuye a la satisfacción del problema público en lo referente a la idoneidad de los servidores del sector público a futuro, lo cual es una herramienta de vital importancia para los objetivos trazados por el estado los cuales con tener un servicio civil eficiente y eficaz y por otro lado mejorara las condiciones laborales de los servidores públicos, asimismo indica que se logró estructurar los recursos con los que cuenta SERVIR, el cual genera conocimiento para la mejora de la metodología de los procesos de evaluación a los servidores públicos.

Beltrán (2013) en su Tesis “problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado” para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial por la Pontificia Universidad Católica del Perú llega a la conclusión que desde la década de los ochenta se fue diluyendo el concepto de carrera administrativa, lo cuales fueron originados por distintos motivos tales como la crisis económica, y el desmesurado ingreso de personal poco calificado en las distintas entidades del estado y como consecuencia de ello casi todo tipo de capacitación, calificación y mejora de los cuadros profesionales en el sector público fue desapareciendo gradualmente.

Sumado a que no ha habido una verdadera voluntad política de parte del estado para cambiar esta condición, la cual genera una mediocre atención a los requerimientos del administrado por partes de los trabajadores del sector público.

Asimismo los distintos regímenes laborales han ocasionado una creciente vulneración de los derechos laborales de los servidores públicos quienes ven como se vulneran sus derechos bajos los contratos de administración de servicios, los cuales no les brindan ni los beneficios mínimos que tienen que tener todos los trabajadores del estado y peor aún con la contratación de personal bajo contratos de locación de servicio, los cuales no les dan ni un ápice de derechos laborales a los trabajadores puesto que es un contrato de naturaleza civil, es por esto que el autor señala estos graves problemas con los que actualmente cuenta el régimen civil peruano.

Arce (2016) en su Tesis relación entre los resultados de la evaluación de desempeño y la estabilidad laboral: estudio de una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013 para optar el grado de Magister en Relaciones Laborales por la Pontificia Universidad Católica del Perú concluye que conforme el empleado al adquirir la estabilidad laboral su desempeño laboral decrece, él autor lo demuestra con las distintas investigaciones que realiza, asimismo muestra para sustentar su hipótesis las evaluaciones de desempeño de empleados que han adquirido la estabilidad laboral, esto en relación al año anterior en el que el trabajador no había adquirido la estabilidad laboral, por lo cual el autor indica que la estabilidad laboral adquirida de forma permanente está relacionada al decrecimiento laboral de los empleados

Así mismo el autor tiene en cuenta que el entorno laboral del trabajador no había cambiado por lo que esta variable quedaba descartada, asimismo concluye que es necesario un cambio de pensamiento de parte del trabajador para que entienda, comprenda que la única variable que lo va a mantener en la empresa es su productividad.

Chávez (2016) en su Proyecto de Investigación “El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador” para el grado académico de Magister en Derecho Constitucional en la Universidad Regional Autónoma de los Andes en Ecuador concluye que la Ley Orgánica del Servicio Público en el vecino país de Ecuador, en el artículo 58 manifiesta que el contrato de servicios no genera estabilidad laboral, así como tampoco derecho adquirido para obtener un nombramiento permanente,

lo cual contraviene plenamente la Constitución Ecuatoriana, violando el derecho a la estabilidad laboral, asimismo como consecuencia de esto indica que se afecta la calidad del trabajo.

En consecuencia manifiesta que los efectos derivados de la inestabilidad laboral perjudican a los trabajadores públicos en tres ámbitos importantes los cuales son a nivel psicológico, económico y social.

Dicha autora manifiesta que esta ley viola el derecho Constitucional al trabajo que tiene todo ciudadano, por lo cual manifiesta que dicha ley orgánica es inconstitucional.

Teorías relacionadas al tema

El servicio público

Tiene su origen en el nacimiento del estado moderno en el siglo XVII, en pleno ocaso del sistema feudal en Europa, cuando los servidores dejaron de servir al rey para servir el estado, el cual paso a ser la representación del pueblo, convirtiéndose los empleados públicos en pieza fundamental del aparato estatal. El estado a lo largo de la historia siempre ha necesitado personal para ejecutar obras o servicios en beneficio de todos los administrados, estos servidores brindan su servicio bajo una relación de dependencia frente al estado.

La doctrina y los modelos de gestión pública:

La doctrina ha distinguido dos modelos de gestión pública:

El modelo abierto

Este modelo tiene su cuna en Estados Unidos de Norteamérica desde su inicio como república, la característica de este modelo es que el gobierno de turno es el que elige libremente a los empleados públicos, bajo el propio argumento del sistema democrático el cual indica que el gobierno de turno tiene toda la potestad de elegir a los empleados que crea conveniente con el objetivo de llevar en marcha el plan por el que fue elegido.

En este modelo apreciamos que es el gobierno de turno el que elige a los ciudadanos libremente, acá no existe concurso público de méritos, es por esta

razón que la doctrina lo llama modelo abierto ya que el estado tiene toda la facultad de elegir y remover a sus empleados, en este modelo no existe la estabilidad laboral, puesto que el partido gobernante elige a sus empleados

El modelo cerrado

llamado también de carrera, es diametralmente opuesto al modelo abierto con justa razón, surgió en la etapa posterior a la revolución francesa, el cual tenía como idea poner en marcha las diversas instituciones públicas a las cuales pretendían alejar de los efectos que pudieran ocasionar las luchas internas en el país, las cuales podrían verse afectadas.

Este sistema tiene como características que el ingreso al servicio público tendría que darse a través de procesos de selección, donde se evaluara la idoneidad del trabajador en la plaza requerida, en la cuales se podría ir ascendiendo, y a la vez dotaba al trabajador público de estabilidad laboral con el objetivo de que el trabajador no se vea presionado por los distintos gobiernos.

Como podemos ver este modelo difiere totalmente al modelo abierto ya que a diferencia del primero que aplica la contratación de personal a la medida del gobierno de turno contratando servidores sujetos a los designios del partido gobernante, lo que lo diferencia totalmente del modelo cerrado en el cual la contratación es mediante concurso público, en el cual se busca empleados públicos con las características que el puesto requiera, en resumen que sea idóneo para el puesto solicitado, gozando los servidores ganadores de los concursos públicos de estabilidad laboral, los cuales según este modelo trabajaran de manera independiente al gobierno que este de turno lo que facilitaría un mejor desempeño en sus funciones laborales y como consecuencia de ello habrá un mejor desempeño laboral en los empleos públicos, lo que se transmitirá en una mejor atención a todos los administrados.

Doctrina adoptado por el Perú

En relación a nuestra realidad, nuestro país ha optado por un sistema mixto con predominio del modelo cerrado o de carrera administrativa desde el gobierno del

General Odría con el decreto 11377 "Estatuto y escalafón del servicio civil" en 1950 el cual garantiza la estabilidad del personal civil en la administración pública, así mismo bajo esta ley se permite el crecimiento a lo largo de la carrera administrativa del servidor público.

Asimismo indicamos que es un sistema mixto porque presenta matices del modelo abierto pero solo en los casos de personal de confianza donde el estado contrata sin concurso público, los cuales o gozará de estabilidad laboral, porque como personal a de confianza no entran al sector público a realizar labores por intermedio de concurso público.

Este modelo mixto aplicado en nuestro país se ve debilitado porque en muchos casos el estado realiza contratos de naturaleza civil, maquillando contratos laborales en los puestos que son de naturaleza permanente, sumado a que hay una subordinación de los locadores con las instituciones públicas a las que brindan servicio, lo que demuestra que se estaría desnaturalizando los contratos civiles, los cuales bajo el principio laboral de primacía de la realidad estos contratos tendría que ser de naturaleza indeterminada, quedado demostrado como el estado viola los derechos de miles trabajadores.

Sobre las confusiones que se genera en el empleo público o en el empleo privado en referencia a los contratos por locación de servicio, los cuales tiene una naturaleza puramente civil y que se diferencia de los contratos laborales en que en este contrato civil no hay subordinación y puede ser ejecutado por otra persona distinta a la que firmó el contrato, no siendo necesario la participación en el servicio del locador.

En ese sentido es propicio establecer cuáles son los elementos del contrato de trabajo, el cual en nuestra legislación laboral se encuentra tipificado en el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

- Prestación personal de servicios.
- Subordinación
- Remuneración

La estabilidad laboral

Es un punto bien importante el cual se basa en el principio de continuidad, el cual se puede definir como un vínculo laboral con el empleador de manera permanente, el cual protege al empleado de despido sin causa justificada que lo amerite.

Entre los antecedentes de la estabilidad laboral nos podemos remontar a la Constitución de Queretaro del año 1917, posterior a la guerra civil el cual indica e el numeral XXII del inciso A del artículo 123 que el empleador que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por participar en una huelga declarada legitima estará obligado dependiendo de la elección del empleado a reponerlo en su puesto de trabajo o a resarcirlo mediante una indemnización con un importe de tres meses de su salario.

Esta idea primigenia, adelantada a su tiempo se dio cuando en Perú, aun no se había ni si quiera establecido la jornada de 8 horas, la cual recién ocurrió dos años después en 1919.

Como apreciamos en la Constitución de Querétaro ya se menciona sobre que el trabajador solo puede ser despedido por una casusa que lo justifique y asimismo si es que ha sido despedido sin causa tiene el derecho a la reposición en el centro de labores o a recibir una indemnización la cual está a elección del trabajador vulnerado.

El convenio 158 de la OIT en su artículo 4 manifiesta que no se pondrá fin al trabajo de un empleado a menos que ocurra una causa que lo justifique relacionado a su conducta o la capacidad del trabajador, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Así mismo el artículo 8 de dicho convenio manifiesta que el trabajador que ve vulnerado su derecho puede optar por ir al órgano competente para solicitar la derogación de lo estipulado por su empleador, esta artículo se relaciona con el artículo 10 el cual indica que el trabajador que fue despedido sin causa debe ser resarcido a su puesto de trabajo, pero en caso eso no sea posible el trabajador tiene derecho a una indemnización.

En lo referente a la estabilidad de entrada la OIT no se ha pronunciado dejando a los estados que regulen este tema, en lo que si se ha pronunciado es en lo respecto a la estabilidad de salida indicando en el punto 2.1. “No debería procederse a la culminación de la relación laboral a menos que exista una causa que la justifique que esté relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.”

El protocolo de la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos sociales y culturales en el artículo 7 reconoce que todos los estados partes reconocen la estabilidad del empleado en el trabajo teniendo en cuenta las características de las industrias y profesiones, asimismo reconoce las causas justas de separación indicando que el trabajador tiene derecho a una indemnización, o a ser repuesto en su puesto de trabajo o cualquiera otra prestación que establezca las leyes de los países firmantes.

La estabilidad laboral en el Perú

En nuestro país la estabilidad laboral nació el año 1970 con la ley 18471 la cual cubría a los trabajadores del sector privado y público, dicha ley establecía que la estabilidad se adquiría después de tres meses de superada la prueba, el trabajador solo podía ser despedido por las causas que señala la ley, la cuales era falta grave, reducción de personal por problemas económicos de la empresa o por liquidación de la empresa, en caso el trabajador considere que no existe causa justa puede solicitar mediante un proceso su reincorporación al puesto de trabajo o una indemnización cuyo monto seria tres sueldos.

La reposición se acciona frente al ministerio de trabajo y la indemnización frente al fuero privativo de trabajo.

El decreto ley 22126 que entro en vigencia en marzo de 1978, indica que la estabilidad laboral se adquirirá a los tres años de prestar labores en la empresa, teniendo en ese plazo antes de que adquiriera la estabilidad el trabajador, el empleador la libre voluntad de rescindir el contrato del empleado (ad nutum) con la única condición de mandar una carta de preaviso con tres meses de anticipación al empleado.

En caso se le haya despedido al trabajador si darle una carta de preaviso, este puede exigir una indemnización equivalente al plazo en que se le debió notificar, mas no tiene derecho el trabajador a ser repuesto en su puesto de trabajo.

Vemos entonces que la ley 22126 es menos beneficiosa a los intereses del trabajador en comparación de la ley 18471 que brinda estabilidad laboral absoluta al trabajador una vez superado el periodo de prueba de tres meses.

Pasado los tres años el trabajador pasa a tener estabilidad laboral, por lo cual solo puede ser cesado por falta grave o por situaciones excepcionales como problemas económicos, técnicos de la empresa.

Mantuvo como la anterior ley 18471 la posibilidad de ir a la vía administrativa para solicitar la reposición en el puesto de trabajo o la vía judicial para solicitar indemnización.

Cabe precisar que la indemnización vario de 3 meses que establecía la anterior ley a 12 remuneraciones mensuales que estableció la ley 22126.

La Constitución de 1979 y su implicancia en la estabilidad laboral

Fue la primera Constitución elaborada en el país donde regula de manera expresa la estabilidad laboral, ya que como podemos apreciar la estabilidad laboral había sido redactada solo en leyes más no en la carta magna.

Así vemos que el artículo 48 indica “el estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”

Al entrar la Constitución de 1979 en vigencia el 28 de julio de 1980, se puso en debate si la ley 22126 era contradictoria a la Constitución ya que dicha norma establecía que la estabilidad laboral se adquiría recién a los tres años de prestar servicio, teniendo el empleador antes de cumplirse ese plazo para despedir a voluntad al trabajador, motivo por el cual urgió la creación de una nueva ley apegada a la Constitución.

Es así que entra en vigencia la nueva ley 24514 en junio de 1986, ley que reconoció la estabilidad laboral después del periodo de prueba.

Así mismo indicó las causas de despido, manifestando que procede por falta grave del trabajador, situaciones económicas de la empresa, inhabilitación de la empresa y por privación de la libertad por delito cometido por el trabajador.

Esa nueva ley introdujo el procedimiento de despido en la cual le da plazo al trabajador para que ejerza su defensa, si el empleador omitía este procedimiento previo al despido, se declarara nulo el cese del trabajador y correspondía la reincorporación del trabajador cesado a su puesto de trabajo.

Con esta ley se estableció como única vía la sede judicial, en la cual una vez el trabajador ganara el litigio podría elegir entre optar por la reposición en su centro de labores o la indemnización.

Un tema bien interesante de esta ley es que estableció las medidas cautelares como la suspensión del despido y la reincorporación del trabajador a su centro de labores durante el proceso judicial.

La Constitución de 1993 y su implicancia en la estabilidad laboral

Con la instauración del neoliberalismo en el Perú en el gobierno de Alberto Fujimori, el año 1991 se creó la ley de fomento del empleo bajo el decreto legislativo 728, es necesario precisar que cuando fue emitido ese decreto en el Perú regía la Constitución de 1979, por lo cual el decreto legislativo 728 buscaba sentar las bases de lo que sería la mínima protección ante el despido.

En esta ley el trabajador puede ser despedido por su conducta o la capacidad, precisamos que la capacidad no había sido estipulado en las leyes anteriores.

En cuanto a la indemnización se estableció a un mes por año de servicio, siendo proporcional en el año en que no se haya trabajado completamente, quiero decir que si el trabajador trabajo cinco años y 6 meses correspondería ser indemnizado con 5 sueldos y medio, siendo a lo mucho doce sueldos mensuales.

En referencia a lo solicitado en el proceso es al inicio del proceso cuando el trabajador tiene que pedir la nulidad de despido el cual acarrea la reposición o la indemnización por despido.

Con la Constitución de 1993 de corte neoliberal se avanzó más en la implementación de mecanismos que limite aún más la estabilidad laboral cambiando el artículo 48 de la Constitución de 1979 por el artículo 27 de la nueva Constitución la cual indica, que la ley brindara adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario.

Martín Carrillo, laboralista peruano nos señala “es del principio de continuidad de donde nace el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación (con la llamada “estabilidad de entrada”) y en el despido (con la llamada “estabilidad de salida”). (Carrillo, 1991)

Cabe precisar que la estabilidad de entrada que menciona el autor se adquiere a los tres meses de iniciada las labores, puesto que luego de este tiempo el trabajador supera el periodo de prueba

En lo referente a la estabilidad de entrada la OIT no se ha pronunciado dejando a los estados que regulen este tema, en lo que si se ha pronunciado es en lo respecto a la estabilidad de salida indicando en el punto 2.1. “No debería procederse a la culminación de la relación laboral a menos que exista una causa que la justifique que esté relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.”

Diferencias entre la Constitución de 1979 y 1993 en referencia a la estabilidad laboral

La Constitución de 1979 difiere de la Constitución de 1993 en el sentido que la primera regula la estabilidad de entrada y de salida a diferencia de la Constitución de 1993 que solo regula la estabilidad de salida, así vemos que en el artículo 49 de la Constitución de 1979 indica “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Asimismo Jorge Toyama en referencia a los derechos individuales de los trabajadores de la Constitución de 1979, expresa, “La Constitución de 1979 reconocía la dos modalidades de estabilidad laboral: la de entrada y la salida.” (Toyohama, 2001)

Asimismo la Constitución de 1993, expresa en su artículo 27º, “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario “en el cual podemos apreciar que solo regula la estabilidad de salida.

El Tribunal Constitucional y la estabilidad laboral

El Tribunal Constitucional con referencia a la estabilidad laboral se pronunció en el proceso de amparo realizado por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú en contra de las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Holding. S.A. fue con el objeto de que se inhiba de continuar con las amenazas y se abstenga de vulnerar los derechos Constitucionales de los trabajadores, ya que hay un plan de despido masivo en el Resumen Ejecutivo elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Telefónica del Perú. S.A.A. Particularmente el fundamento 12 de dicha sentencia está referida al derecho al trabajo, Indicando el Tribunal Constitucional, “cuando el artículo 27º de la Constitución establece que la ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario, se tiene que observar que este mandato no da libertad al legislador para que pueda interpretarla de manera abierta, por el contrario significa que nadie debe ser despedido sin causa justa.

Es por este motivo que el TC cuestiona al artículo 34º del D.S. 003-97-TR, cuando se refiere la norma en el segundo párrafo “el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de indemnización”, el Tribunal Constitucional, expresa que se debe respetar el derecho al trabajo, indica que el artículo 34º de la ley citada es contradictoria al artículo 22º de la Constitución. Es por ello que dispone en su fallo la inconstitucionalidad del artículo 34º segundo párrafo del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), Decreto Supremo N° 003-97-TR. Es por tal motivo que el Tribunal Constitucional ordena la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidos.

La Carrera Administrativa

La carrera administrativa nace en Francia en la época posterior a la Revolución Francesa, por lo que hemos apreciado anteriormente es parte del

modelo cerrado, el cual pone al empleado público en una posición totalmente independiente del manoseo político, el cual marca claramente que el empleado público solo se va a deber a la ley y al pueblo.

El termino carrera deviene del latín carrerium el cual significa hacer camino o hacer carrera, es decir escalar posiciones en el centro de trabajo.

Jeann Bonnin precursor de la administración pública dijo que lo mas favorable para el empleo público es garantizar las virtudes y talentos de los empleados públicos, con el objetivo de prevenir las ambiciones, intrigas y cabalas, por lo cual se deberá iniciar a los trabajadores del sector público desde los puestos inferiores antes de que accedan a puestos superiores, esto desanimaría el ingreso al empleo público de personas intrigantes y asimismo frenaría la corrupción.

La Carrera Administrativa en el Perú

En el gobierno militar del general en el año 1950 con la promulgación de la Ley 11377 de Estatuto y servicio civil en su considerando indica: que es deber del estado garantizar la estabilidad en sus cargos al personal civil que presta servicio en la Administración Pública, en ese sentido se hace indispensable crear la carrera administrativa, por lo cual se establece la forma de ingreso a ella, las pautas que deben de tener los ascensos y promociones, y a su vez las sanciones que acarrearían el personal civil que incumple las disposiciones superiores de la institución en la cual brinda servicios.

Asimismo el decreto legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, estableció el desarrollo normativo de la carrera administrativa en el sector Público.

También apreciamos que la carrera administrativa esta regulada en la Constitución de 1993 en el artículo 40 el cual indica: "La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, Deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios que desempeñen cargos público o de confianza.

Principios que rigen en la carrera administrativa:

El artículo 4 del decreto legislativo 276 hace referencia a los siguientes principios

- A. Igualdad de oportunidades
- B. Estabilidad.
- C. Garantía de nivel adquirido.
- D. Retribución justa y equitativa, regulado por un sistema único homologado.

Características de la carrera administrativa en el Perú

Las características innatas a la carrera administrativas son las siguientes:

- A. Se ingresa por concurso público.
- B. Posee una estructura estratificada de tal manera que el servidor público puede ir ascendiendo de un cargo de menor a jerarquía a un cargo de mayor jerarquía, todo esto aplicándose el principio de progresividad.
- C. El personal de la carrera pública tiene derecho a una estabilidad laboral el cual implica que no se vea influenciado en sus labores por el poder político de turno. El servidor de la carrera administrativa no puede ser cesado sin que antes haya habido un proceso administrativo y haya ejercido en este su derecho de defensa y se haya comprobado su responsabilidad antes una falta grave.
- D. La carrera administrativa puede concluir por cuatro motivos:
 - a. Fallecimiento.
 - b. Renuncia.
 - c. Cese definitivo
 - d. Destitución

Cabe precisar que el artículo 186 del reglamento de la ley de base de la carrera administrativa establece los motivos por los cuales ocurre el cese definitivo

- a) Límite de setenta años de edad.
- b) Pérdida de la nacionalidad.
- c) Incapacidad permanente física o mental.

d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño de las funciones asignadas según el grupo ocupacional, nivel de carrera y especialidad alcanzados.

La Eficacia

Es definida por La real academia de la lengua como la capacidad de lograr el efecto que se desea o espera.

Para Reinaldo O. Da Silva, la eficacia " es el logro de los objetivos y/o resultados propuestos, es decir con el cumplimiento de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado"(Da Silva, 2002).

Simón Andrade, define la eficacia de la siguiente manera: "acción con lo que se propone cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (Andrade, 2005).

Tal como se puede desprender de la definición que le da la Real Academia de la Lengua y los conceptos de los autores mencionados, podemos definir el concepto de eficacia en alcanzar la meta en el tiempo planeado.

La eficacia en el sector público es una tarea fundamental a alcanzar, sobre todo teniendo en cuenta que nuestras instituciones no cumplen con la demanda requerida por los administrados, es en este punto, donde nos damos cuenta que son los ciudadanos los que tendrán la última palabra al ser ellos los que va a sentir el impacto del servicio público, en ese sentido son los mismos administrados los que dirán si la instituciones públicas donde van a ser atendidos son eficaces o no, a razón por encima de que si salen beneficiados o no del requerimiento solicitado a dicha entidad pública.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Señala Quezada que "El problema es el comienzo de la investigación. Empieza cuando el tesista encuentra (...) una irregularidad o un acontecimiento que no encaja dentro de las expectativas en su campo de estudio". (Quezada, 2010, p.38)

Problema General

¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público respecto a la búsqueda de un estado eficaz?

Problema Específico 1

¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el D.L. 276 en relación a la búsqueda de un estado eficaz?

Problema Específico 2

¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 728 en relación a la búsqueda de un estado eficaz?

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

“En este punto se explica a favor de la importancia del estudio que se va a emprender. Se explica porque y como esta investigación contribuirá al avance de los conocimientos” v. (Flores, 1993, p.118)

La justificación de la presente investigación consiste en analizar el impacto político y social que tiene la estabilidad laboral en el sector público con el objetivo de conocer la actual condición del servicio público, en cuanto a la eficacia prestada en los servicios.

Asimismo se busca poder establecer lineamientos que permita orientar hacia un adecuado servicio al ciudadano, el cual tenga un carácter social.

Además, en esta investigación se busca aportar probables soluciones en este componente fundamental, el cual es el brindar un óptimo servicio a los administrados.

OBJETIVO

“Los objetivos son lo que se espera del estudio, expresan la finalidad que se desea alcanzar y, por tanto, el trabajo de investigación se orientará a que se logren estos objetivos” (Bermudez, 2012, p.83)

Objetivo General

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz.

Objetivo Específico N° 1

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

Objetivo Específico N° 2

Determinar la implicancia de los servidores públicos que cuentan con estabilidad laboral bajo el decreto legislativo 728, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

SUPUESTOS JURIDICOS

“Los supuestos indican lo que buscamos probar, lo podemos definir como explicaciones pretensivas del fenómeno investigado (...). De hecho son respuestas temporales a las preguntas de se realizaran en la investigación”. (Hernandez, Fernández, y Baptista, 2014, p.104)

Supuesto General

La estabilidad laboral y su implicancia en el sector público es beneficiosa en razón de tener un único régimen de servicio civil que nivele los sueldos, que brinde una adecuada y constante capacitación y evaluación a los servidores públicos.

Supuesto Específico 1

La estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 276, implica negativamente al objetivo de obtener un estado eficaz en razón a que este régimen tiene una insuficiente escala de pagos y asimismo es un régimen caduco en el cual ya no se realizan contrataciones de servidores.

Supuesto Específico 2

La estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 728 implica negativamente al objetivo de obtener un estado eficaz en razón a que al ser

un régimen creado para el sector privado no cuenta con una línea de carrera administrativa.

II. MÉTODO

El método científico es el conjunto de lineamientos y reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación de manera satisfactoria. (Andrade, 2005, p. 37). Por eso en la presente investigación se va a utilizar el

método cualitativo de acuerdo con Bonilla y Rodríguez(2000), “el método cualitativo se enfoca en orientarse en específicos y no a generalizar. Su interés no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean advertidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. (p.68)

2.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se realizó es BÁSICA ya que a través de esta investigación se adquiere conocimiento y terreno para investigación, asimismo este tipo de investigación adquiere información verídica el cual nutre el campo científico. “nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no

De igual manera el nivel de investigación realizada fue DESCRIPTIVA ya que se apoya en “describir, analizar e interpretar un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente, es decir apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural (...)” (Sánchez y Reyes, p.50)

Por En cuanto a la finalidad que persigue el tema de investigación es NO EXPERIMENTAL puesto que en el presente trabajo de investigación no se va a realizar la manipulación de las variables.

2.2 Diseño de investigación

“El concepto diseño se refiere al plan o estrategia concebido para obtener la información que se desee, es decir es el plan de acción a seguir en el trabajo de investigación” (Gómez, 2006, p. 85).

“El enfoque cualitativo es aconsejable cuando la materia a estudiar ha sido nulamente o poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico, teniendo en cuenta que el propósito cualitativo inicia con la idea de investigación” (Fernández, 2014)

Según Gómez Núñez, “la teoría fundamentada es un diseño de investigación que enfoca el empirismo científico hacia la cimentación desde la explicación de los datos”. (Gómez N. N., 2017)

Asimismo Salgado en “la teoría fundamentada se basa en el interaccionismo simbólico, teniendo en cuenta las proposiciones teóricas surgen de los datos obtenidos en la investigación”. (Salgado, 2017,p.8)

En ese sentido el diseño de esta investigación abarca la investigación fenomenológica ya que se recogió información sobre cómo piensan determinadas personas acerca de una situación particular (fenómeno), a su vez va a adoptar la teoría fundamentada ya que se va a tomar datos mediante libros y demás documentos de autores de teorías relacionadas al tema materia de la presente investigación.

2.3 Caracterización de sujetos

En la presente investigación se entrevistó a abogados y un economista con conocimiento en Derecho Laboral Público

Tabla N° 1 Caracterización de sujetos

Sujeto	Perfil académico	Perfil Profesional
Fernando Cuadros Luque	Economista	SERVIR
Christian Céspedes Herrera	Abogado	Ministerio Publico
Jorge Villegas Navarrete	Abogado	SUNAT
Luis Enrique Chira Paredes	Abogado	Ministerio de Justicia

2.4 Población y Muestra

De acuerdo a la técnica de la entrevista usada en esta tesis, la presente investigación no utilizo muestra ya que en términos generales el trabajo de investigación se va a caracterizar al fenómeno de enfoque cualitativo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Entrevista.

Mediante esta técnica se realizó preguntas a profesionales, especialistas o conocedores de la materia con el objetivo de obtener información sobre la presente investigación, sobre la cual elaboraremos nuestros supuestos.

El instrumento que se uso es la guía de preguntas de entrevista.

Análisis de Fuente documental

Mediante esta técnica se recolectan datos los cuales nos permitirá analizar las teorías, antecedentes, estadísticas tanto nacionales como extranjeros respecto al tema materia de investigación; para lo cual se realizó la búsqueda de la información en bibliotecas físicas y virtuales.

El instrumento que se utilizo fue la ficha de análisis de fuente documental.

Ficha Bibliográfica:

Según lo indica Gómez esta ficha “es una herramienta que permite al investigador extraer la idea más considerable de un escrito, a través de una transcripción breve o larga”. (Gomez, 2017) A través de la ficha bibliográfica se pudo realizar resúmenes y paráfrasis de toda la información lograda a través de la investigación.

2.5 Método de análisis de datos

En la presente investigación se utilizara el método analítico, que radica la separación de un todo, “descomponiendo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular”. (Ruiz, 2007, p.13). De igual manera se utilizara el método deductivo, “tomando como fundamento algunos principios o conocimientos generales que son aplicables para inferir conclusiones particulares en el área”, es decir este método parte de lo general a lo específico. (Ponce De León, s/f, p.69)

2.6 Unidad Temática

Tabla N° 2 Caracterización de unidad temática

CATEGORIAS	DEFINICION
Estabilidad laboral	Es el derecho que tiene cada trabajador de no ser despedido a menos que amerite causas justas para su despido
Carrera administrativa	Es el marco jurídico en el cual los trabajadores del sector público tienen los incentivos, la motivación de escalar dentro de la institución
Gestión de rendimiento	Herramienta para la obtención de resultados dentro de una entidad, la cual permite reforzar el talento humano.

2.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realiza bajo principios éticos, evitando el plagio, esta tesis se desarrolla respetando las indicaciones establecidas por mi asesor de tesis Dr. Eleazar Armando Flores Medina, respetando el esquema establecido por la universidad Privada Cesar Vallejo, asimismo se respeta los derechos de autor citando las referencias bajo el estilo APA – American Psychological Association.

Confiabilidad

Asimismo se indica que para la elaboración de la presente tesis se ha acudido a fuentes confiables, tanto en lo referente a los entrevistados como a los documentos revisados para la elaboración de la tesis presentada

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados de la Técnica de Guía de Entrevista

A continuación se presentaran los resultados de la entrevista, la misma que responde al Objetivo General: Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz.

Se han obtenido los siguientes resultados:

El Dr. Fernando Cuadros Luque sostiene que la estabilidad laboral es importante en el servicio público, pero debe ir de la mano con una carrera administrativa meritocrática, en el cual uno pueda ascender, asimismo indica que la estabilidad laboral es importante para que el servidor público pueda desarrollarse ya que motivaría a querer especializarse, indica que si un servidor público rota cada cierto tiempo en diferentes instituciones públicas no adquiriría una especialización y además la entidad se vería perjudicada con una rotación constante de personal, ya que toma tiempo capacitar a una persona para que adquiriera conocimiento del puesto, lo cual restaría eficacia a la institución, indica lo que sucede en países desarrollados donde se tiene un personal de carrera bien calificado que se mantiene, cambian los gobiernos, el partido político que está en el ejecutivo, quienes cambian son las cabezas, el personal directivo y algunas personas de confianza pero el personal de carrera se mantiene lo cual asegura un gran nivel de eficacia y eficiencia en las instituciones públicas de primer mundo.

El Dr. Jorge Villegas Navarrete, manifiesta que la estabilidad laboral en el sector público es una parte fundamental que no deben obviar los distintos gobiernos, puesto que es necesario brindar una ley única de servicio civil a los trabajadores públicos, los cuales se motivarían, ya que argumenta el Dr. Villegas que tener un servicio civil implica estabilidad laboral, nivelación de sueldos, capacitaciones y evaluaciones permanentes a los servidores públicos lo cual originaría un mayor beneficio a los administrados, ya que los servicios brindados serían de mejor calidad, asimismo un mayor beneficio en las condiciones laborales del servidor público.

El Dr. Luis Enrique Chira Paredes manifiesta que la estabilidad laboral en el sector público es una de las variables más importantes dentro un régimen de servicio civil, puesto que indica que todo servidor público necesita la estabilidad en su puesto de trabajo para realizar sus funciones de manera correcta, ya que según manifiesta el

Dr. Chira la estabilidad le da la tranquilidad en el trabajo al servidor público, pero a la vez indica que esa estabilidad laboral debe ir acompañado con una adecuada capacitación al servidor público y un monitoreo y evaluación constante de sus funciones.

El Dr. Christian Fernando Céspedes Herrera, argumenta que la estabilidad laboral en el sector público es importante toda vez que el servidor público necesita la seguridad en el trabajo para desempeñarse de manera óptima, a la vez indica que el problema que conlleva a que no tengamos un estado eficaz es que no existe actualmente una carrera administrativa en el estado, hace énfasis en que el punto primordial de la carrera administrativa es la estabilidad laboral desde la entrada con que gozan los servidores, esto según el entrevistado conlleva a que el trabajador se vea motivado a capacitarse y a tratar de mejorar toda vez que eso le generaría ascender dentro de la entidad.

Sobre la estabilidad laboral argumenta que los países donde los administrados tienen una buena percepción del servicio público son países donde hay estabilidad laboral entre los cuales menciona de forma general a los países nórdicos como Finlandia y Dinamarca, así como a Francia.

Por último el Dr. Céspedes hace dos acotaciones, una, que el estado debe destinar los recursos económicos para que se implemente lo más rápido posible la nueva ley de servicio civil y que este vigente en todas las instituciones públicas, y como segunda acotación que algunas instituciones públicas deben tener la voluntad política para entrar a la nueva ley de servicio civil,, pero que algunas instituciones como el Ministerio Público no desean entrar a la ley de servicio civil

Por otro lado respecto al Objetivo Específico 1: Determinar la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

El Dr. Fernando Cuadros Luque sostiene en referencia al régimen laboral 276 Ley de carrera administrativa indica que si bien todos los servidores bajo ese régimen cuentan con estabilidad laboral, es un régimen obsoleto, que fue creado el año de 1984 y que hubo variables que hicieron que no prospere este régimen, como la crisis económica que afectó al país en los años ochenta y el ingreso desmesurado

de personal al estado por criterios no meritocráticos, lo cual sobre cargo la planilla del estado, y a la vez origino los ceses colectivos en los noventa.

El Dr. Jorge Villegas Navarrete manifiesta que este régimen laboral no es acorde a estos tiempo, toda vez que su escala salarial de ese régimen laboral está basado en unidad de referencia procesal - URP, lo cual es el 10% de una unidad impositiva tributaria – UIT, asimismo manifiesta que actualmente este régimen laboral sobrevive con los servidores que han sido contratados hasta inicios de los años noventa, puesto que después de esa fecha manifiesta no ha habido contratos bajo este régimen laboral.

El Dr. Luis Enrique Chira Paredes respecto a este régimen laboral sostiene que este fue creado en un momento poco oportuno ya que en la década de los ochenta el Perú afrontaba una grava crisis económica y social la cual origino el fracaso de este régimen, asimismo que ese régimen no está acorde a la actualidad ya que la escala salarial de dicho régimen es muy baja en comparación a los otros regímenes que existen en el estado.

El Dr. Christian Fernando Céspedes Herrera indica que este régimen no es el correcto, toda vez que si bien los trabajadores cuentan con estabilidad laboral el problema que tiene este régimen es la escala de pagos que no se diferencia por instituciones, teniendo la misma escala salarial en todas las instituciones públicas, y que muchos de sus ingresos son por medio de bonificaciones por CAFAE que varían según cada entidad, los cuales no son computables para sus pensiones.

Además indica que este régimen fue creado con el fin de ordenar la planilla del estado, pero en un tiempo de crisis económica, motivo por el cual este régimen no dio los resultados esperados.

Asimismo el Dr. Céspedes indica que este régimen quedo obsoleto desde la ley de presupuesto de 1992 el cual termino con la carrera administrativa, prohibiendo la contratación de personal bajo el régimen 276, lo cual origino que las instituciones públicas que requieran personal lo hagan por intermedio de servicios no personales, excepto con algunas entidades públicas consideradas claves por el gobierno a las cuales se les permitió contratar personal bajo el régimen de la actividad privada (D.L. 728).

Respecto al Objetivo Específico 2: Determinar la implicancia de los servidores públicos que cuentan con estabilidad laboral bajo el decreto legislativo 728, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

El Dr. Fernando Cuadros Luque sostiene que hay entidades que realizan contratos indefinidos bajo el régimen 728 en instituciones como la Defensora del Pueblo, el Tribunal Constitucional, la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, la Súper Intendencia de Banca y Seguros, La Contraloría General de la República, RENIEC, que son eficaces, porque internamente se han preocupado por generar una política de incentivo al buen rendimiento de los trabajadores, les dan estabilidad laboral y demás beneficios laborales a los trabajadores pero a la vez les exigen que rindan, sostiene que no es el mejor régimen laboral para aplicarse en el estado ya que el servidor público bajo este régimen no podrá ascender mediante una carrera administrativa meritocrática ya que en este régimen laboral no existe una línea de ascenso clara, lo cual vulnera los objetivos del estado de tener un servicio civil eficaz enfocado al ciudadano y una carrera administrativa enfocada al servidor el cual le permita crecer personal y profesionalmente a través de concursos públicos y evaluaciones.

El Dr. Jorge Villegas Navarrete manifiesta que el régimen laboral Decreto legislativo 728 no es el adecuado, ya que ese régimen laboral fue creado para el sector privado, mas no para el sector público, además indica que ese régimen al ser de la actividad privada no cuenta con un régimen de carrera administrativa, el cual es una variable fundamental en todo régimen de servicio civil.

El Dr. Luis Enrique Chira Paredes sostiene que es un grave error que un régimen el cual se creó para la actividad privada este aplicándose en el sector público ya que es totalmente incongruente que un país que aspira a ser de primer mundo no tenga reglas claras, manifiesta que los países de primer mundo tienen un régimen de servicio civil único para el estado, e indica que lo tienen porque las formas de ingreso, evaluación, capacitación y ascenso son totalmente diferentes en el sector público.

El Dr. Christian Fernando Céspedes Herrera indica respecto a este régimen que si bien ha dado algunos frutos en algunas instituciones como la Contraloría General

de la República, la Súper Intendencia de Banca y Seguros, Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, donde su plana laboral cuenta en la mayoría de casos con estabilidad laboral lo cual ha sido un hecho de motivación para los trabajadores de esas instituciones este régimen no es el correcto ya que es un régimen creado para la actividad privada, el cual no ofrece una línea de carrera como la que ofrecería un servicio civil.

3.2 Descripción de Resultados de la Técnica de Análisis de Informe Documental

Los documentos analizados tiene información del Objetivo General: Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz.

La Dra. María del Carmen Pardo Profesora investigadora del Centro de investigación y Docencia Económicas de México (CIDE) en el texto: El servicio Civil de carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública da vital importancia a la estabilidad laboral del servidor público el cual indica va a coadyuvar al desarrollo productivo, eficaz y eficiente de la gestión pública, así mismo hace mención en que la estabilidad laboral sería una gran pared para el ingreso de personal de los distintos partidos gobernantes que tomen el poder. También hace énfasis en que el servicio civil de carrera representa el más grande elemento con el que se fomentaría en el servidor público el desempeño ético y eficaz en el desempeño de las funciones asignadas.

Asimismo señala que los principios en que se va a basar el servicio de carrera es en el mérito como principal criterio de reclutamiento y como principal criterio de ascenso.

La autora pone como ejemplos países de primer mundo que cuentan con un servicio civil de carrera el cual tiene como eje principal la estabilidad laboral, entre los países que menciona esta Australia, Gran Bretaña, Dinamarca, Holanda, Nueva Zelanda y Francia, haciendo un énfasis en Francia, país que tiene como tradición al sector público como un espacio privilegiado para poder hacer valer el interés nacional.

El Dr. Rafael Martínez Puón, profesor de la Universidad Autónoma de México y director del Servicio Civil Profesional del Instituto Federal Electoral de México en su libro La profesionalización de la función pública en el capítulo I Profesionalización y carrera administrativa, manifiesta sobre la estabilidad laboral que es un derecho irrenunciable del servidor público, asimismo indica que la estabilidad laboral de los servidores público impide que los distintos partidos políticos que toman el gobierno hagan uso del sistema de botín, asimismo manifiesta hay una relación directa entre servicio civil y eficacia gubernamental, lo cual se debe a la selección de personal en base a criterios meritocráticos, una constante evaluación y capacitación, indica que el servicio civil contribuye a la construcción de una buena cultura del servidor público, asimismo manifiesta que el servicio civil da un fuerte golpe a la corrupción,.

Brinda el concepto de que la estabilidad laboral es parte fundamental en la carrera administrativa, da como ejemplo a los países donde hay un servicio civil con estabilidad laboral, entre los que describe los casos aplicados en Alemania, Inglaterra, España, Suecia y hace un énfasis en el caso francés en los referente a la tradición que ha generado en Francia un alto compromiso del servidor público en los servicios que brinda a su país. el cual indica que la estabilidad laboral garantiza la continuidad de los servicios públicos con absoluta independencia, sin afectarse el servicio por las presiones que pueda recibir del gobierno de turno.

Por otro lado el informe de la autoridad nacional de servicio civil en el informe: El servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma indica que es importante un servicio civil por cuatro variables las cual son descritas de la siguiente manera

- Crisis Fiscal, lo cual obliga a que los recursos que gasta el estado se enfoquen en criterios donde predomine la eficiencia y eficacia.

- Crisis de legitimidad del servicio público a la ciudadanía, lo cual es un problema que siempre ha existido en el servicio público lo cual ha ocasionado el descontento de los administrados, ya que no hay un servicio que ellos consideren apropiado y que cubra sus necesidades.

-Expectativas laborales de los trabajadores los cuales necesitan un ambiente de trabajo que motive, que cubra sus necesidades y que de la posibilidad de ascender en el trabajo.

- El desarrollo del gerencialismo en el trabajo el cual trae consigo una visión más empresarial, el cual se orienta al rendimiento y productividad de los servicios brindados.

Asimismo el informe de servir indica que hay una ausencia de política de gestión de recursos humanos lo cual origina que existan diferente tipos de regímenes laborales en el sector público, lo cual origina que haya una disparidad de sueldos, capacitación e incentivos, asimismo no se aplica el principio de mérito para el ingreso permanencia y retención, asimismo un punto muy importante que menciona SERVIR es que lamentablemente en la actualidad la selección de personal está basada en las características de las personas y no en las características del puesto, tal y como debería de ser.

Sobre las capacitaciones indica el informe que actualmente no están relacionadas a las carencias del puesto y asimismo que las evaluaciones aplicadas no necesariamente están relacionadas a las capacidades desarrolladas o al desempeño del servidor público.

La guía sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector publico elaborado por el Ministerio de Justicia en colaboración con la Autoridad Nacional de Servicio Civil manifiesta en referencia a los bajos sueldos de los servidores bajo el régimen laboral 276 son porque los sueldos básicos están en base a la Unidad de Referencia Procesal– URP, el cual equivale el 10% de una UIT.

El informe el servicio civil peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma indica que uno de los problemas del régimen laboral 728 es que al ser creado como régimen laboral para la actividad privada no regula la evaluación personal, quedando a criterio de cada institución las evaluaciones que realiza a su personal, asimismo indica que casi no se ha encontrado evidencia de que personal haya sido retirado de la institución por haber tenido una evaluación deficiente.

Otro problema que encuentra este informe es la diferencia de sueldos que hay entre las diferentes instituciones, esto por el disperso presupuesto que tiene cada entidad.

Por último este informe indica que en este régimen no hay promociones o ascensos de servidores lo cual resta motivación al servidor público.

El índice de percepción de corrupción 2016 publicado este año por transparencia internacional analiza el nivel de percepción que tiene los administrados, especialistas y colectivos de los 176 países evaluados.

Tal como se aprecia en la tabla N° 3, los países que para sus ciudadanos tienen un nivel de percepción de corrupción prácticamente nulo son países que tienen un servicio civil, el cual brinda en consonancia estabilidad laboral, capacitaciones enfocadas el puesto, evaluación constante y la posibilidad de hacer una carrera administrativa en el estado,

Tabla N°3 Índice de percepción de corrupción 2016 Transparencia Internacional

CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2016

<input type="text" value="search"/>							
2016 Rank	Country	2016 Score	2015 Score	2014 Score	2013 Score	2012 Score	Region
1	Denmark	90	91	92	91	90	Europe and Central Asia
1	New Zealand	90	91	91	91	90	Asia Pacific
3	Finland	89	90	89	89	90	Europe and Central Asia
4	Sweden	88	89	87	89	88	Europe and Central Asia
5	Switzerland	86	86	86	85	86	Europe and Central Asia
6	Norway	85	88	86	86	85	Europe and Central Asia
7	Singapore	84	85	84	86	87	Asia Pacific
8	Netherlands	83	84	83	83	84	Europe and Central Asia
9	Canada	82	83	81	81	84	Americas
10	Germany	81	81	79	78	79	Europe and Central Asia

IV. DISCUSION

En lo referente al Objetivo General: Comprender el impacto de la estabilidad laboral en los servidores públicos con respecto a la búsqueda de un estado eficaz

Se han obtenido los siguientes resultados

A Través de la entrevista realizada a los Doctores. Cuadros, Villegas, Chira y Céspedes se ha llegado a determinar que la falta de estabilidad laboral en el sector público está relacionada a un servicio público ineficaz, sumado a que actualmente en el estado no hay una ley de servicio civil el cual cubra estas falencias. Por otro lado otro problema detectado es que la falta de estabilidad laboral genera mucha rotación en los puestos, los cuales generan una pérdida económica al estado, toda vez que un puesto laboral cubierto por diferente personal en un periodo corto o mediano generaría ineficacia, ya que el estado tendría que destinar recursos para capacitar a un personal nuevo que posiblemente este un periodo corto en el puesto, Asimismo no se destinan los recursos necesarios ni hay la voluntad política en algunas instituciones para que entre en vigencia la nueva ley de servicio civil,

Asimismo en el texto: El servicio civil de carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública de la Dra. Carmen Pardo se determina que la falta de estabilidad laboral en el sector público acarrearía el ingreso desmesurado de personal al estado del partido gobernante, lo cual aumentaría la corrupción, ineficacia e ineficiencia en los servicios prestados, toda vez que el ingreso de este personal sería sin criterios meritocráticos.

Por otro lado en el Libro del Dr. Rafael Martínez Puón: La profesionalización de la función pública en el capítulo I Profesionalización y carrera administrativa determina de manera coincidente con la Dra. Pardo en que la falta de estabilidad laboral en el sector publico acarrearía un reparto de botín de los puestos de trabajo de los servicios públicos por parte del gobierno de turno, asimismo determina que la estabilidad laboral de la mano de un servicio civil homogéneo y único en el estado es el punto de inflexión para cambiar las condiciones actuales que son poco favorables para los administrados.

El informe de la autoridad nacional de servicio civil en el informe: El servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma determina que uno de los problemas más graves en la gestión pública es la falta de

expectativas laborales en los servidores públicos, por una mala gestión en los recursos humanos de las entidades públicas lo cual ha ocasionado un ambiente poco motivador, que no cubre las necesidades de los servidores y el cual no brinda la posibilidad de ascender en el trabajo.

A través de la entrevista a los doctores Cuadros, Villegas, Chira y Céspedes se concreta que el régimen de la carrera administrativa D.L. 276 es un régimen obsoleto el cual no tiene cabida en estos tiempos, asimismo se establece que este régimen laboral no es el adecuado, ya que el sistema de pagos está establecido en base a una URP, de igual forma porque se creó en una época de crisis económica en los años ochenta y por qué al finalizar los años ochenta hubo un ingreso desmesurado de personal al estado por criterios que no son meritocráticos lo cual agravo más el servicio público.

Asimismo se determina que con la ley de presupuesto del año de 1992 termino de sepultar a la carrera administrativa D.L. 276 toda vez que prohibido el ingreso de personal bajo ese régimen laboral, en ese sentido cabe hacer la aclaración de que desde hace más de veinte años no hay promociones de personal dentro de la carrera administrativa y mucho menos convocatorias de plazas para este régimen laboral, limitándose únicamente a contratar personal bajo este régimen laboral solo en condiciones de suplencia.

La guía sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público elaborado por el Ministerio de Justicia en colaboración con la Autoridad Nacional de Servicio Civil deja claro y de manera implícita que uno de los problemas del régimen laboral 276 son los bajos sueldos los cuales están basados en la Unidad de Referencia Procesal - URP.

Sobre el decreto legislativo 728 a través de las entrevistas realizados a los Doctores Cuadros, Villegas, Chira y Céspedes queda establecido que si bien es cierto que algunas instituciones que trabajan con este régimen y que han brindado estabilidad laboral a sus trabajadores han funcionado de manera eficaz y eficiente, el gran problema de este régimen es que no es un régimen público, por lo tanto no cuenta con una línea de carrera administrativa meritocrática, el cual vulnera el

objetivo del estado de no solamente dar un servicio eficaz si no también el de dar al servidor público la oportunidad de crecer profesionalmente.

A su vez el informe: El servicio civil peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma establece de manera clara los problemas principales del régimen laboral de la actividad privada 728 entre los cuales destaca que este régimen laboral al ser creado para la actividad privada no establece los criterios de evaluación, por lo cual cada institución pública tiene libre albedrío de establecer sus criterios de evaluación, consecuentemente a ello no hay casi evidencia en el sector público de que un personal del estado haya sido cesado por haber tenido una paupérrima evaluación,

Asimismo este informe establece que no hay una escala de sueldo uniforme entre los servidores de este régimen toda vez que el sueldo depende del presupuesto asignado que tiene cada institución, lo cual genera inconformidad en el servidor público, por lo que vemos que un servidor que tiene el mismo puesto de trabajo bajo el mismo régimen laboral 728 puede ganar más o puede ganar menos que un trabajador con el mismo cargo pero de otra institución pública.

Otro problema detectado por el mismo informe es la falta de motivación que tiene el servidor público como consecuencia de que en este régimen no hay ascensos por ser un régimen de puestos, lo cual a la larga origina la fuga de talentos del sector público al sector privado.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que la estabilidad laboral en el sector público es importante ya que permite al servidor público poder desarrollarse dentro de la institución, con metas y planes a futuro, lo cual motivaría la especialización dentro del sector público, así mismo la inestabilidad laboral en el servicio público origina la rotación de puestos, lo que trae consigo que el personal que brinda el servicio a los administrados no esté bien capacitado, lo que es contraproducente para brindar un servicio eficaz al administrado, así mismo otro obstáculo que afrontan los diversos regímenes laboral es la disparidad de sueldos, que varían dependiendo del presupuesto que tiene asignado cada institución, o dependiendo de lo que asigna internamente cada institución a cada puesto, graficando esta variable podemos concluir que un analista jurídico dependiendo de la institución puede ganar hasta más del doble de lo que gana otro analista jurídico en otra institución, o incluso puede ganar más de lo que gana un analista jurídico dentro de su institución.

Se concluye que el régimen de la carrera administrativa D.L, 276 es un régimen desfasado el cual fue creado con la intención de ordenar la planilla del estado, pero nunca tuvo el éxito esperado, toda vez que hubo factores como la crisis en los años ochenta, los bajos sueldos del personal de este régimen, los cuales están establecidos en bases a Unidades de Referencia Procesal, el ingreso desmesurado de personal por criterio no meritocráticos a finales de la década de los ochenta, sumado a la ley de presupuesto del año 1992 el cual prohibió la contratación de personal bajo ese régimen laboral.

Se concluye que el decreto legislativo 728 es un régimen laboral creado para la actividad privada, por eso este régimen laboral no cuenta con ciertos estándares que debería tener un servicio civil, como es el caso de las evaluaciones al personal contratado, y que si bien ha dado frutos en algunas instituciones públicas, consideradas eficaces, en las cuales dichas instituciones han brindado estabilidad laboral a sus servidores, pero sumando esta estabilidad a una política de gestión de incentivo al buen rendimiento laboral, lo cual ha favorecido la obtención de las metas trazadas por las instituciones involucradas,

VI. RECOMENDACIONES

Primero se recomienda mayor compromiso de parte de todos los servidores públicos, que no vean al sector público como un lugar donde uno viene a dar un servicio de manera mezquina, si no que sientan que es un privilegio estar en una institución pública, ya que por intermedio de esta tenemos la oportunidad no solo de cambiar la imagen del estado como un ente ineficaz, sino de ser partícipe del desarrollo de nuestro país, de forjar el destino de nuestra nación y cambiar la historia de nuestro país.

Segundo se recomienda que las instituciones públicas hasta que entre en vigencia la ley de servicio civil implementen en su conjunto una política de gestión de rendimiento, la cual incluya las cinco etapas que se desarrollan en la ley de servicio civil, las cuales son Planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

Tercero se recomienda mayor voluntad política por parte del ejecutivo para la aplicación total en el más cercano plazo de la ley de Servicio Civil, la cual será el baluarte del inicio del cambio que necesita nuestra nación, la cual brindara al servidor público la oportunidad de hacer una línea de carrera, gozar de estabilidad ser capacitado y a la vez ser evaluado anualmente en base a su rendimiento.

VII. REFERENCIAS

2 ESPECIALIZADAS

Andrade S. (2005) Diccionario de Economía, .p 253.

Arce Cappelletti, A. (2016). Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral : estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013. Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Autoridad Nacional de Servicio Civil (2012). El servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma. Lima: SERVIR

Beltrán Larco, L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación del personal en el estado. Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bonnin, Charles-Jean (1808), La importancia y la necesidad de un código Administrativo. Paris.

Carrillo Calle, M. (2001) La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laboral Peruana. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 77.

Chávez Villacrés, S. (2016). El contrato de servicios ocasionales en el sector público, la vulneración de la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir del trabajador. Magister. Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Del Carmen. M. (2005). El Servicio Civil de Carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública. Mexico: Papel y Color S.A.

La eficiencia administrativa frente a los derechos laborales adquiridos, en la escisión del instituto de seguros sociales. (2014). Magister. Universidad del Rosario.

Martínez R. (2013) La profesionalización de la función. Mexico: El Colegio de Sonora

Ministerio de Justicia (2016). La guía sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público. Lima: Litho & Arte SAC

Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros (2017). Política Nacional de modernización de la Gestión Pública al 2021

Toyama Miyagusuku J. (2001) Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En Balance de la reforma laboral. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, p. 17.

Trefogli Wong, G. (2013). Gestión estratégica y creación de valor en el sector público : estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012). Licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú.

METODOLOGICAS

- Andrade, E. (2005). Metodología de la Investigación científica. Lima: Editorial y Librería Andrade.
- Bermudez, T. (2012). Investigación en la gestión empresarial. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México: Pearson Education .
- Berta, E., Martínez, O., & Cespedes, N. (2008). Metodología de la Investigación. Estrategias para Investigar. Lima: Sánchez.
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2000). Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales . Bogota : Norma.
- Flores, J. (1993). La Investigación Educacional. Una guía para la elaboración y desarrollo de la Investigación. Lima: Deciree.
- Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Argentina: Brujas.
- Hernández, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación . México: McGraw-Hill.
- Hernández, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación Científica. México: McGraw-Hill.
- Ponce De León, L. (s/f). La Metodología De la Investigación Científica del Derecho. Investigaciones Jurídicas de UNAM , 61-83.
- Oliveira Da Silva R. (2002) Teorías de la Administración, p. 20.
- Quezada, N. (2010). Metodología de la Investigación. Lima: Macro.
- Ruiz, R. (2007). El método científico y sus Etapas. México: Eumet.
- Sánchez, C., & Reyes, C. (2002). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Universitaria.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

NOMBRES DEL ESTUDIANTE: HUAIRA CORAL FREDY ANDRES.

FACULTAD/ ESCUELA: DERECHO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y SU IMPLICANCIA EN LA BUSQUEDA DE UN ESTADO EFICAZ
PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público respecto a la búsqueda de un estado eficaz?
PROBLEMA ESPECIFICO	Problema específico 1 ¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el D.L. 276 en relación a la búsqueda de un estado eficaz? Problema específico 2 ¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 728 en relación a la búsqueda de un estado eficaz?
OBJETIVO GENERAL	Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Objetivo específico 1 Determinar la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz Objetivo Específico 2

	Determinar la implicancia de los servidores públicos que cuentan con estabilidad laboral bajo el decreto legislativo 728, en relación a la búsqueda de un estado eficaz
SUPUESTO GENERAL	La estabilidad laboral y su implicancia en el sector público es beneficiosa en razón de tener un único régimen de servicio civil que nivele los sueldos, que brinde una adecuada y constante capacitación y evaluación a los servidores públicos.
SUPUESTO ESPECÍFICO	<p>Supuesto específico 1</p> <p>La estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 276, implica negativamente al objetivo de obtener un estado eficaz en razón a que este régimen tiene una insuficiente escala de pagos y asimismo es un régimen caduco en el cual ya no se realizan contrataciones de servidores.</p> <p>Supuesto específico 2</p> <p>La estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 728 implica negativamente al objetivo de obtener un estado eficaz en razón a que al ser un régimen creado para el sector privado no cuenta con una línea de carrera administrativa.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis de fuente documental, entrevistas <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ficha de análisis de fuente documental ➤ Guía de preguntas de entrevista

VALIDACION DE INSTRUMENTOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

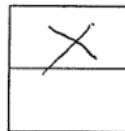
1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Huaira Coral, Fredy Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.										X			
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

86.5 %

Lima, 23 de junio del 2017

Firma
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ACETO LUCA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DEFECHO
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 24 DE JUNIO del 2017

Luca Aceto
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 000452340 Telf.: 931204229

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Paredes Jedy
 1.2. Cargo e institución donde labora:.....
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

89.5%

Lima, del 2017


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No..... Telf:.....

42517746 98071232

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz

Entrevistado:

Cargo/profesión/ grado académico:

Institución:

Objetivo General:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz

1.- ¿Considera usted que el servidor público al adquirir la estabilidad su rendimiento laboral disminuye?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.- ¿Por qué considera usted que la estabilidad laboral en el sector público es importante?

.....
.....
.....

.....
.....
.....

2.- ¿Aparte de la implementación del servicio civil que más considera usted que se debe hacer para tener un estado eficaz?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo Específico 1:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

3.- ¿Qué opinión tiene usted del D.L. 276 en referencia a la estabilidad que brinda este régimen a los servidores públicos?

.....
.....
.....
.....
.....

4.- Teniendo en cuenta que este régimen D.L. 276 cuenta con estabilidad laboral, ¿Qué cambios considera usted debe realizarse para obtener un estado más eficaz que favorezca a los ciudadanos?

.....
.....
.....

.....
.....

Objetivo Específico 2:

¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 728 en relación a la búsqueda de un estado eficaz?

6.- ¿Qué opinión tiene usted de los servidores públicos que cuentan con estabilidad laboral bajo el régimen laboral 728?

.....
.....
.....
.....
.....

7.- ¿Teniendo en cuenta que el régimen laboral D.L. 728 ha tenido un relativo éxito en las instituciones en las que ha brindado estabilidad laboral a sus servidores, en ese sentido considera usted que este régimen laboral debe ser aplicado en todas las instituciones públicas?

.....
.....
.....
.....
.....

Entrevistador
Fredy Andrés Huaira Coral

Nombre y firma del entrevistado



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz

Entrevistado: Fernando Cuscos Luque

Cargo/profesión/ grado académico: Abogado

Institución: Autoridad Nacional del Servicio Civil

Objetivo General:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz

1.- ¿Considera usted que el servidor público al adquirir la estabilidad su rendimiento laboral disminuye?

No, porque la estabilidad laboral es importante ya que motivaría al servidor público a desarrollarse y especializarse, asimismo la entidad se vería beneficiada por la rotación constante de personal, lo que las instituciones deben aplicar de la mano con la estabilidad es la gestión de rendimiento.

2.- ¿Por qué considera usted que la estabilidad laboral en el sector público es importante?

Es importante porque ayuda a la especialización en el centro de trabajo, asimismo evita la fuga de talentos al sector privado, para esto

estabilidad debe ir acompañada de una constante capacitación y evaluación constante al servicio

2.- ¿Aparte de la implementación del servicio civil que más considera usted que se debe hacer para tener un estado eficaz?

Debe haber una evaluación constante al servicio pública y asimismo una capacitación adecuada al puesto, toda esta se implementara con la ley de servicio civil ya que esto parece una política de gestión de rendimiento.

Objetivo Específico 1:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

3.- ¿Qué opinión tiene usted del D.L. 276 en referencia a la estabilidad que brinda este régimen a los servidores públicos?

Es un régimen obsoleto que fue creado el año de 1984 y que hubo circunstancias que hicieron que no prospere este régimen como la crisis económica y el ingreso desmesurado de personal al estado bajo criterios no meritocráticos.

4.- Teniendo en cuenta que este régimen D.L. 276 cuenta con estabilidad laboral, ¿Qué cambios considera usted debe realizarse para obtener un estado más eficaz que favorezca a los ciudadanos?

Considero que este régimen más que cambios debe desaparecer toda vez que no es aplicable a la actualidad ya que los sueldos que



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz

Entrevistado: Jorge Villagas Pavarrete
Cargo/profesión/ grado académico: Abogado
Institución: Independiente

Objetivo General:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz

1.- ¿Considera usted que el servidor público al adquirir la estabilidad su rendimiento laboral disminuye?

No, porque la estabilidad laboral en el sector público es importante, pero que debe ser mediante una ley de servicio civil, el cual incluye sueldos, capacitación y evaluar de manera permanente

2.- ¿Por qué considera usted que la estabilidad laboral en el sector público es importante?

Porque el trabajador se motivaría de hacer una línea de carrera importante, no que el trabajador estaría motivado a proyectarse en el trabajo y

En consecuencia se brinda un mejor servicio al ciudadano.

2.- ¿Aparte de la implementación del servicio civil que más considera usted que se debe hacer para tener un estado eficaz?

Se debe tener voluntad política para tener un servicio civil eficaz, y que los ciudadanos comprendan que el servicio que se brinda al estado es importante.

Objetivo Específico 1:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

3.- ¿Qué opinión tiene usted del D.L. 276 en referencia a la estabilidad que brinda este régimen a los servidores públicos?

Es un régimen que si bien brinda estabilidad ya no es aplicable desde el año 1992, año en que se cerró el ingreso de personal al estado bajo ese régimen.

4.- Teniendo en cuenta que este régimen D.L. 276 cuenta con estabilidad laboral, ¿Qué cambios considera usted debe realizarse para obtener un estado más eficaz que favorezca a los ciudadanos?

Debe crearse una ley de servicio civil, el cual a parte de dar estabilidad laboral puede dar otros beneficios, pero a la vez el trabajador

debe ser evaluado objetivamente y en caso
tenga retrocesos de aprobaciones puede ser resuelto

Objetivo Específico 2:

¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 728 en relación a la búsqueda de un estado eficaz?

6.- ¿Qué opinión tiene usted de los servidores públicos que cuentan con estabilidad laboral bajo el régimen laboral 728?

Este régimen no es el adecuado para el sector público ya que fue creado para el sector privado, al ser de carácter privada no cuenta con un régimen de carrera administrativa.

7.- ¿Teniendo en cuenta que el régimen laboral D.L. 728 ha tenido un relativo éxito en las instituciones en las que ha brindado estabilidad laboral a sus servidores, en ese sentido considera usted que este régimen laboral debe ser aplicado en todas las instituciones públicas?

Definitivamente no, este régimen está bien para el sector privado, pero es inadecuado para el sector público, ya que se marja de otra forma.



Entrevistador

Fredy Andrés Huaira Coral



Nombre y firma del entrevistado



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz

Entrevistado: Luis Enrique Chirva Paredes
Cargo/profesión/ grado académico: Abogado
Institución: Ministerio de Justicia

Objetivo General:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz

1.- ¿Considera usted que el servidor público al adquirir la estabilidad su rendimiento laboral disminuye?

No, por el contrario el tener estabilidad laboral es beneficioso, ya que el servidor público necesita estabilidad en el trabajo la cual le da la tranquilidad en el trabajo al servidor público, pero también debe haber una capacitación y evaluación del rendimiento.

2.- ¿Por qué considera usted que la estabilidad laboral en el sector público es importante?

Por que el servidor público necesita de la tranquilidad para desempeñar sus funciones, la estabilidad laboral es beneficiosa, pero

debe ir acompañada de una capacitación y evaluación constante.

2.- ¿Aparte de la implementación del servicio civil que más considera usted que se debe hacer para tener un estado eficaz?

Voluntad, entrega y compromiso por parte del trabajador.

Objetivo Específico 1:

Determinar la importancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

3.- ¿Qué opinión tiene usted del D.L. 276 en referencia a la estabilidad que brinda este régimen a los servidores públicos?

Este régimen fue creado en el momento más oportuno, ya que el Perú en la década de los ochenta el Perú experimentó una crisis económica el cual sumado a la corrupción originó el fracaso de este régimen.

4.- Teniendo en cuenta que este régimen D.L. 276 cuenta con estabilidad laboral, ¿Qué cambios considera usted debe realizarse para obtener un estado más eficaz que favorezca a los ciudadanos?

Debe ser erradicado, ya que ese régimen nació muerta, por la poca voluntad política para tener un servicio civil que cumple con

dar beneficios laborales al trabajador y que también copaste y evalúe.

Objetivo Específico 2:

¿Cuál es la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el decreto legislativo 728 en relación a la búsqueda de un estado eficaz?

6.- ¿Qué opinión tiene usted de los servidores públicos que cuentan con estabilidad laboral bajo el régimen laboral 728?

Los servidores públicos de este régimen que cuentan con estabilidad laboral en instituciones como SUNAT, Procuraduría Pública, Reniec, debido a que en esas instituciones hay una política de gestión de rendimiento y motivación a sus servidores.

7.- ¿Teniendo en cuenta que el régimen laboral D.L. 728 ha tenido un relativo éxito en las instituciones en las que ha brindado estabilidad laboral a sus servidores, en ese sentido considera usted que este régimen laboral debe ser aplicado en todas las instituciones públicas?

No, ya que este régimen se creó para la actividad privada, está aplicándose en el sector público, lo cual es totalmente incongruente, por lo que debería haber un servicio civil único en el sector público, como en la actualidad hay en los países de primer mundo.



Entrevistador

Fredy Andrés Huaira Coral



Nombre y firma del entrevistado



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz

Entrevistado: *Christian Cespedes Herivel*

Cargo/profesión/ grado académico:

Institución:

Objetivo General:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz

1.- ¿Considera usted que el servidor público al adquirir la estabilidad su rendimiento laboral disminuye?

No, considero que no tiene relación, ya que el servidor debe tener estabilidad laboral ya que es un sector importante para su desempeño laboral.

2.- ¿Por qué considera usted que la estabilidad laboral en el sector público es importante?

Es importante ya que el servidor público necesita las medidas necesarias para tener una estabilidad en el trabajo, al tener la

estabilidad tener la confianza de proyectar
en la institución pública en la cual labora

2.- ¿Aparte de la implementación del servicio civil que más considera usted que se debe hacer para tener un estado eficaz?

Debe haber un compromiso por parte de
servidor público, el cual debe mostrarlo
a través del trabajo brindado.

Objetivo Específico 1:

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral de los servidores públicos bajo el régimen laboral D.L. 276, en relación a la búsqueda de un estado eficaz

3.- ¿Qué opinión tiene usted del D.L. 276 en referencia a la estabilidad que brinda este régimen a los servidores públicos?

Pienso que la estabilidad que brinda este
régimen es bueno, pero tiene que ir acompañado
de un plan de Gestión de Recursos Humanos

4.- Teniendo en cuenta que este régimen D.L. 276 cuenta con estabilidad laboral, ¿Qué cambios considera usted debe realizarse para obtener un estado más eficaz que favorezca a los ciudadanos?

Más que un cambio debería ser derogado ya
que no hay una escala de pagos a la y los
pagos son subvencionales por CAFAE.

DOCUMENTAL

Título: La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz

Objetivo General

Determinar la implicancia de la estabilidad laboral en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz

Supuesto General

La estabilidad laboral y su implicancia en el sector público es beneficiosa en razón de tener un único régimen de servicio civil que nivele los sueldos, que brinde una adecuada y constante capacitación y evaluación a los servidores públicos

Identificación del objeto de Análisis

Fuente: Dra. María del Carmen Pardo

Procedencia: México

Tema: El servicio Civil de carrera para un mejor desempeño de la Gestión Pública

Consideraciones Generales:

La importancia de la estabilidad laboral para el desarrollo productivo, eficaz y eficiente de la gestión pública, también indica que sería una gran muralla para el ingreso de personal del partido gobernante. También hace énfasis en que el servicio civil de carrera representa el más grande elemento con el que se fomentaría en el servidor público el desempeño ético y eficaz en el desempeño de las funciones asignadas.

También señala que el principio rector en que se va a basar el servicio de carrera es en el mérito como principal criterio de reclutamiento y de ascenso.

Los países de primer mundo que cuentan con un servicio civil de carrera el cual tiene como eje principal la estabilidad laboral, son entre otros: Australia, Gran Bretaña, Dinamarca, Holanda, Nueva Zelanda y Francia.

Consideraciones/Valoración y análisis

En este informe se identifica que la estabilidad laboral es importante porque genera motivación en el trabajador público, además la estabilidad crea una barrera para que no ingrese personal que no esté calificado al estado, ya que el único ingreso al estado será por criterios meritocráticos y no políticos

Identificación del objeto de Análisis

Fuente: Dr. Rafael Martínez Puón

Procedencia: México

Tema: La profesionalización de la función pública

Consideraciones Generales:

La estabilidad laboral es un derecho irrenunciable del servidor público, asimismo la estabilidad laboral de los servidores público impide que los distintos partidos políticos que toman el gobierno hagan uso del sistema de botín, hay una relación directa entre servicio civil y eficacia gubernamental, lo cual se debe a la selección de personal en base a criterios meritocráticos, una constante evaluación y capacitación, el servicio civil contribuye a la construcción de una buena cultura del servidor público, el servicio civil da un fuerte golpe a la corrupción ya que evita que el servicio civil sea asaltado cada vez que entra un partido político al poder

La estabilidad laboral es primordial en la carrera administrativa, los países donde existe un servicio civil con estabilidad laboral, como Alemania, Inglaterra, España, Suecia son países donde los administrados confían en sus instituciones.

La estabilidad laboral garantiza la prolongación de los servicios públicos sin sometimiento al poder de turno.

Consideraciones/Valoración y análisis

En este informe se identifica que el servicio civil pone trabas al ingreso de personal al estado por motivos políticos, lo cual es porque el ingreso se va a limitar a criterios meritocráticos, asimismo al estabilidad laboral genera independencia en las labores de los servidores públicos.

Identificación del objeto de Análisis

Fuente: Autoridad Nacional de Servicio Civil

Procedencia: Perú

Tema: El servicio Civil Peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma

Consideraciones Generales:

El servicio civil es importante por cuatro razones:

-Crisis Fiscal, los recursos económicos del estado debe enfocarlos en criterios donde predomine la eficiencia y eficacia.

- Crisis de legitimidad del servicio público a la ciudadanía, el cual ha ocasionado la desavenencia de los ciudadanos, porque actualmente consideran al servicio civil como un ente que no cubre sus expectativas y necesidades.

-Expectativas laborales de los trabajadores como un ambiente de trabajo que motive, que cubra sus necesidades y que de la posibilidad de ascender en el trabajo.

- El desarrollo del gerencialismo en el trabajo el cual trae consigo una visión más empresarial, el cual se orienta al rendimiento y productividad de los servicios brindados.

Actualmente existe una ausencia de política de gestión de recursos humanos lo cual ocasiona que en la actualidad existan diferentes tipos de regímenes laborales en el sector público, lo cual origina que haya un contraste en los sueldos, que la capacitación sea mínima y no enfocada de manera correcta a las carencias del puesto de trabajo,

asimismo no se aplica el principio de mérito para el ingreso permanencia y retención, la selección de personal está basada en las características de las personas y no en las características del puesto.

Consideraciones/Valoración y análisis

Este informe determina que la implementación del servicio civil es urgente toda vez que señala que indica que los recursos económicos deben enfocarse en buscar eficiencia y eficacia, por las expectativas laborales, ya que el servicio civil equipararía a los ingresos que se obtiene en el sector privado, lo cual haría más llamativa el sector público, la visión empresarial el cual se basa en la productividad y rendimiento y por último por la ausencia de una política de gestión de recursos humanos

Identificación del objeto de Análisis

Fuente: Ministerio de Justicia -Autoridad Nacional de Servicio Civil

Procedencia: Perú

Tema: Guía sobre el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público

Consideraciones Generales:

Esta guía manifiesta que uno de los grandes problemas del régimen laboral 276, son los bajos sueldos de los servidores, ya que dichos sueldos están en base a la Unidad de Referencia Procesal- URP, el cual equivale el 10% de una Unidad Impositiva Tributaria -UIT

Consideraciones/Valoración y análisis

Este informe determina que el problema más grave de este régimen son los bajos sueldos que reciben los servidores públicos bajo este régimen el cual muchas veces es subsidiado por CAFAE.

Identificación del objeto de Análisis

Fuente: Autoridad Nacional de Servicio Civil

Procedencia: Perú

Tema: El servicio civil peruano, antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma

Consideraciones Generales:

El régimen laboral 728 al ser creado como régimen laboral para la actividad privada no regula la evaluación personal, quedando a criterio de cada institución las evaluaciones que realiza a su personal, casi no hay registro de que servidores públicos hayan sido retirados de instituciones públicas por haber tenido evaluaciones deficientes.

La diferencia de sueldos que hay entre las distintas instituciones públicas, esto por el desigual presupuesto que les es asignado a las diferentes instituciones.

En este régimen no hay promociones o ascensos lo cual resta incentivo al servidor público de continuar en la institución.

Consideraciones/Valoración y análisis

Este informe determina que este régimen al haber sido creado para la actividad privada no regula las evaluaciones de los servidores públicos, lo cual lo deja a criterio de cada institución, asimismo la diferencia de sueldos entre las distintas instituciones es abismal en algunos casos, ya que no hay una política integrada de gestión, asimismo en este régimen no hay una línea de carrera administrativa.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

16 "La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz"

18 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR
Huaira Corral, Freddy Andrés
ASESOR



Resumen de coincidencias
22%

1	Entregado a Promoción	2%
2	Entregado a Promoción	2%
3	Entregado a Universidad	1%
4	www.ecv.net	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe	1%
6	tesis.pucp.edu.pe	1%
7	tesis.ucsm.edu.pe	1%
8	tesis.univ.edu.pe	1%
9	tesis.univ.edu.pe	<1%
10	tesis.univ.edu.pe	<1%
11	tesis.univ.edu.pe	<1%



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 18-06-2018
Página : 1 de 1

Yo, **José Jorge Rodríguez Figueroa**, docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada

"LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y SU IMPLICANCIA EN LA BÚSQUEDA DE UN ESTADO EFICAZ", del estudiante **FREDY ANDRES HUAIRA CORAL**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de junio de 2018



Firma

José Jorge Rodríguez Figueroa

DNI: 10729462

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FORMATO DE SOLICITUD

Sumilla: Solicito visto bueno
para publicación tesis
digital

Señor:

Mg. ESAÚ VARGAS HUAMÁN

Coordinador de la Escuela Profesional de Derecho

Universidad César Vallejo – Filial Lima

Presente.-

Yo, Huaira Coval Fredy Andres, identificado(a) con D.N.I. N°
42615072, código de matrícula N° 7000463704, y con correo electrónico
fahc_1@outlook.com y celular 981746102, en mi
condición de estudiante del ___ ciclo de la Escuela Profesional de Derecho, recorro a su
despacho para solicitarle lo siguiente:

Se me da el visto bueno para la publicación
de mi tesis en el repositorio institucional de
la Universidad Privada César Vallejo



Agradeceré se atienda mi petición.

NOTA:

AUTORIZO QUE SE ME NOTIFIQUE AL CORREO ELECTRÓNICO CONSIGNADO LÍNEAS ARRIBA Y/O AL CORREO INSTITUCIONAL DE LA UCV, SOBRE EL TRÁMITE Y RESULTADO DE LA PRESENTE SOLICITUD.

Los Olivos, 18 de Junio del 2018

Adjunto:

- 1.- Tesis
- 2.- _____
- 3.- _____



[Signature]
Huella

Firma del/de la Solicitante