



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

**Análisis de la coexistencia de diferentes regímenes
laborales en el Establecimiento Penal Virgen de Fátima –
INPE**

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

AUTORA:

Sánchez Medina de Medina, Ángela Patricia (ORCID: 0000-0002-7750-4923)

ASESORA:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicita (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Al Señor de Untuna, mi padre celestial, al que me acompaña y levanta en cada tropiezo. A mi esposo e hijos por su apoyo incondicional.

Patricia.

Agradecimiento

A mi docente por ser la guía en este arduo proceso de mi carrera profesional y a mis compañeros por brindarme su apoyo.

Patricia

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	8
II. Marco teórico	10
III. Metodología	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Categorías y subcategorías	22
3.3. Escenario de estudio	23
3.4. Participantes	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6. Procedimiento	24
3.7. Rigor científico	25
3.8. Método y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
IV. Resultados	34
4.1. Descripción de resultados	26
V. Discusión	30
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	30
VII. Propuesta	35
X. Anexo	45
Anexo 1: Declaratoria de autenticidad de los autores	45
Anexo 2: Matriz de consistencia	46
Anexo 3. Matriz de guía de preguntas	48
Anexo 4: Guía de Entrevista	50
Anexo 5. Matriz de datos	52
Anexo 6. Matriz de análisis	60

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de categorización apriorística	46
Tabla 2. Matriz de guía de preguntas	48
Tabla 3. Identificación de informantes de los docentes	43
Tabla 4. Matriz de la coexistencia de regímenes laborales.	65
Tabla 5. Matriz de Meritocracia	82
Tabla 6. Matriz de remuneraciones	84
Tabla 7. Matriz de evaluación de desempeño	86

Resumen

La investigación tuvo por objetivo realizar un análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima –INPE. Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo, empleando el diseño fenomenológico, usando la Técnica de entrevistas a profundidad a nueve expertos, siendo el personal que labora en actividades intermedias como direccionales (personal de seguridad, recursos humanos y administrativos).

Entre los resultados, se ha podido demostrar que la diversidad de regímenes laborales dentro del INPE no contribuye a una homogeneidad económica entre los servidores penitenciarios ya que algunos cuentan con más beneficios laborales que otros. Pese a asumir las mismas funciones y responsabilidades, reciben distintas remuneraciones y beneficios, originando un descontento y falta de motivación en el personal.

Los entrevistados mencionan que no existe meritocracia en el establecimiento penitenciario, debido a que los cargos de confianza se les da a servidores elegidos, sin tener en cuenta la capacidad profesional, lo que impide crecer profesionalmente en la carrera penitenciaria.

Se recomienda que todos los trabajadores migren al régimen laboral Ley N° 29709, debido a que guarda relación con los objetivos de la institución y los Principios de Mérito y Acceso a la Función Pública en condiciones de igualdad.

Palabras clave: Coexistencia, Regímenes laborales, Remuneraciones, Meritocracia.

Abstract

The objective of the investigation was to carry out an analysis of the coexistence of different labor regimes in the Virgen de Fátima-INPE prison. A qualitative approach methodology was used, employing the phenomenological design, using the technique of in-depth interviews with nine experts, being the personnel who work in intermediate and directional activities (security personnel, human resources and administrative).

Among the results, it has been possible to demonstrate that the diversity of labor regimes within INPE does not contribute to economic homogeneity among prison servants, since some have more labor benefits than others. Despite assuming the same functions and responsibilities, they receive different salaries and benefits, causing dissatisfaction and lack of motivation in the staff.

The interviewees mention that there is no meritocracy in the prison, because the positions of trust are given to elected servants, without taking into account professional capacity, which prevents professional growth in the prison career.

It is recommended that all workers migrate to the labor regime Law N ° 29709, because it is related to the objectives of the institution and the Principles of Merit and Access to Public Function under conditions of equality.

Keywords: Coexistence, Labor regimes, Remuneration, Meritocracy.

I. Introducción

Las Instituciones penitenciarias alrededor del mundo se encuentran adscritas al control del Estado dentro de su función de protección de la sociedad. Para este fin los diferentes países organizan su servicio penitenciario de diferentes maneras, siendo frecuente la coexistencia de los regímenes laborales.

En España, el sistema penitenciario tiene una estructura similar, sin embargo, los servidores de carrera o funcionarios de instituciones penitenciarias a pesar de que cuentan con una ley que señala su escalafón, deberes derechos, entre otros, (Código Penitenciario Ley N° 39, 1970; Ley N° 36, 1977; Real Decreto N° 1203, 1999 y otros, Ministerio de la Presidencia) ingresan al servicio civil español mediante un concurso llamado oposición. También existe una categoría de trabajadores que ingresan por contrato solo por un tiempo definido (BOE, 2018).

Según el CEPAL (2004) menciona que, en Latinoamérica, existe una serie de Legislaciones laborales, que se encuentran sujetas en el derecho del trabajo, sin embargo, el ordenamiento legal, aplicación y disparidad se encuentra en un contexto de género, como es el caso de los pactos y tratados internacionales, las cuales promueven una armonización de trabajo teniendo la existencia de remuneraciones con un trabajo reproductivo, como es el caso de las responsabilidades familiares, flexibilidad laboral y la seguridad social.

En Colombia, el Ministerio de Justicia y Derecho, ha organizado el sistema penitenciario de esta manera, los servidores de carrera cuentan con una estructura y escalafón que se asemeja al sistema castrense, y pueden pertenecer a diferentes áreas como seguridad, logística, y tratamiento solo se considera al personal que trabaja directamente en el Centro Penitenciario (Decreto Ley N° 407, 1994). Asimismo, en el Decreto 4150 de 2011, se ha creado una Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios regula los aspectos administrativos del sistema penitenciario y cuyos trabajadores pertenecen al Ministerio de Justicia y del Derecho (1994). (Sistema único información normativa, 2011).

En el Perú engloba quince diferentes regímenes laborales, (SERVIR, 2018) entre los que destacan: (a) Regímenes generales; (b) Leyes de carreras especiales; y (c) otras, que comprenden a regímenes sin carrera con vínculo de trabajo y sin carrera con vínculo civil (Ministerio de Salud, 2021). Ello genera

desorden debido a que cada régimen señala deberes y derechos distintos para los servidores públicos, entre la problemática que esta situación conlleva se encuentra el incumplimiento de las promociones o ascensos en la línea de carrera, mayormente por problemas presupuestarios.

En el Instituto Nacional Penitenciario, INPE se combinan tres tipos de regímenes penitenciarios: i) Decreto Legislativo 276, ii) Ley 29709 del servidor Penitenciario, y iii) Ley de los Profesionales y Técnicos de Salud, existiendo además Gerentes de Servir y personal CAS.

La implementación de la ley del servidor penitenciario significó un incremento salarial para los trabajadores siguiendo el principio de meritocracia, sin embargo, a siete años de su publicación, no existe evidencias de que se hayan cumplido los objetivos por lo que fue implementada, y los trabajadores pertenecientes a la 276 aún se encuentran desempeñándose las mismas funciones que sus pares de la Ley 29709 y de la ley de salud, sin que su salario sea igual (El Peruano, 2021).

De lo antes expuesto se planteó el problema general: ¿De qué manera la coexistencia beneficia a los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima – INPE, Lima 2020? Y los problemas específicos: i) ¿Cómo la meritocracia beneficia en la coexistencia de los regímenes laborales en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima?; ii) ¿cómo las remuneraciones benefician a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima? y iv) ¿cómo la evaluación de rendimiento beneficia a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima?

En cuanto a la justificación teórica, radicaba en que se esperaba proporcionar el constructo teórico respecto a los diferentes regímenes laborales D.L. 276, Ley de la carrera administrativa, Ley del servidor Penitenciario 29709, Ley 23536 de la carrera profesional de la Salud a los que se han integrado trabajadores que laboran bajo el D.L. 1057 contratos Administrativos de Servicios (C.A.S.); e incluso aquellos que se encuentran sujetos a la condición de locación de servicios, donde trabajaban en las entidades públicas. La implementación de la Ley orgánica N° 29709, Ley del servidor penitenciario, es todo aquello con el fin de contribuir al conocimiento (SERVIR, 2018).

La justificación práctica, radicaba en que se esperaba proporcionar alternativas de solución que se hagan frente a la coexistencia de diferentes

regímenes laborales; considerando para ello el contexto actual de la penitenciaría Virgen de Fátima – INPE. Asimismo, se analizan los regímenes laborales para brindar una solución a un problema específico; ello por medio de lo aprendido en el desarrollo profesional.

Se ha planteado como objetivo general analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima. Y con objetivos específicos: i) determinar si en la coexistencia de los regímenes laborales se cumple la meritocracia de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima; ii) establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima; iii) evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima (INPE, 2020).

II. Marco teórico

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto nacional, Montalvo (2017) analizó la situación de la contratación pública en el Perú, tomando como punto de partida la unificación planteada por el Régimen del Servicio Civil y teniendo en cuenta el equívoco que genera la coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público. Para este fin realizó una investigación cualitativa empleando el método deductivo. Como conclusión obtuvo que la flexibilidad de las normas y la falta de continuación de las políticas públicas han llevado al fracaso los intentos de la reforma en la carrera pública; por ello, propone la obligatoriedad del tránsito a un único régimen laboral y que la estabilidad laboral sea relativa al rendimiento del trabajador, destacando así los principios de meritocracia y acceso a la función pública.

Vargas (2015) realizó una investigación en la que tuvo por objetivo determinar qué factores influyen en la contratación pública. Para ello, centró su estudio en un grupo de obreros de la Municipalidad Provincial de Huanta que estaban siendo contratados bajo 04 distintos regímenes laborales, pese a desempeñar las mismas labores. La investigación tiene por metodología cuantitativa, transversal de tipo descriptiva, con una población de 105 trabajadores y una muestra de 92 obreros. Los resultados mostraron que el 34% de los obreros se encuentran contratados bajo el contrato del régimen público, el 30 % bajo el contrato del régimen privado, el 29 % bajo contrato de locación de servicios y el 7 % bajo la figura del Contrato Administrativo de Servicios. En las conclusiones encontró que dentro de los factores que más inciden para la contratación impropia de los obreros municipales se encuentra la falta de presupuesto, la falta de documentos de gestión actualizados, el desconocimiento de las normas laborales por parte de las autoridades municipales y las prohibiciones normativas en materia presupuestal.

De la misma manera, Rivera (2017) realizó una investigación tomando como base los principios laborales, procesales laborales, legislación nacional e internacional que reconoce los derechos laborales. La metodología de investigación fue cualitativa, de tipo fenomenológica. Entre sus conclusiones, encontró que el desarrollo de la garantía constitucional de la acción de amparo propia de los trabajadores es vulnerable ante los derechos al trabajo. Sostiene así que se debe promover la protección y respeto de los mismos por tratarse de

derechos humanos.

Del mismo modo, Terry et al. (2021) realizaron una investigación con el objetivo de demostrar que la mayoría de trabajadores que ascienden a los puestos de altos directivos en los Ministerios no son elegidos bajo un adecuado filtro de competencia ni meritocracia; sino por simpatía, compadrazgo y/o favores políticos. La metodología de investigación fue cualitativa, con diez expertos en el tema. La conclusión a la que arribó fue que la implementación de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, destinada a suprimir la problemática de la contratación pública, no ha generado mayor efectividad. Ante lo cual, propone la creación de un nuevo Sistema de Selección, la cual tendrá como función optar por los mejores funcionarios basándose en criterios objetivos y no así, subjetivos.

En la misma línea, Zavala (2018) realizó una investigación cualitativa en la que analiza jurídicamente la situación de los trabajadores en régimen CAS, con el objetivo de establecer que, en el campo laboral, para el Estado prima la aplicación de la regla de derecho sobre los principios jurídicos. Esto se antepone a las normas preexistentes en nuestro ordenamiento jurídico sobre los derechos morales de los trabajadores, no expresados taxativamente en la norma. Si bien la regla jurídica es general, en tanto, aplicable para todos los casos, no debe dejarse de lado que también es disyuntiva, ya que está solo puede aplicarse en cuanto los hechos puedan ser subsumidos en ella. Por ello, sostiene que, en este régimen laboral, el Estado no reconoce una serie de derechos laborales concluyendo así que el régimen laboral CAS es inconstitucional.

Fernández-Maldonado (2015) analizaron el debate laboral sobre el modelo de relaciones laborales. La investigación fue de tipo cualitativa, donde se tuvo como resultado que el modelo actual del estado, presenta diferentes limitaciones, tanto presupuestarias como de personal, para fiscalizar las normas laborales, en ese sentido, para establecer las relaciones laborales se encontró con tasas de sindicalización y negociación colectiva con impactos negativos respecto a los bajos niveles de ingresos y profundas desigualdades salariales.

De la misma forma, a nivel internacional, Lia (2016) realizó una investigación con el objetivo de revisar la reforma del super departamento para frenar el conflicto interdepartamental y la ineficiencia administrativa. Pero, las consecuencias relacionadas al rendimiento se encuentran investigadas de forma

empírica. Esto es, optó por medir la satisfacción de los ciudadanos respecto de la reforma con los servicios públicos a través de un experimento natural que involucró a veinticinco condados de la provincia de Guangdong (2009-2012). Los resultados muestran que la reforma ha mejorado el desempeño del servicio público, pero sus efectos son marginales e insostenibles. Por este motivo, se discute las contribuciones teóricas y las implicaciones políticas de los hallazgos e identificamos futuras vías de investigación.

De la misma forma, Ramírez (2016) realizó una investigación, en la que tuvo como objetivo evidenciar la percepción en comportamientos que el personal actual tiene. La metodología de investigación fue sistemática, como también se encuentran en un contexto socio-político y económico, donde las megatendencias, se encuentran en las emociones donde se desempeñan con los procesos de resignificación donde existe una serie de estudios, basados en una metodología cualitativa y cuantitativa, con 941 profesores de España. Donde los resultados han evidenciado la transformación histórica con el grado de incertidumbre e inseguridad sobre la profesión.

Pero, Aldama (2016) tuvo como objetivos crear condiciones donde se ven afectados en la forma de contratación, y el uso de la fuerza de trabajo. Si bien, se analiza el contenido del derecho al trabajo digno, existe una serie de dimensiones individuales, las cuales violan algunos derechos cuando las condiciones no son igualitarias. En el caso de la flexibilidad, los diferentes recortes se encuentran plasmados en el reconocimiento internacional, como es el caso del contenido del Estado.

En este caso, cuando se analiza la meritocracia; Bohórquez (2015) centró su investigación en analizar acontecimientos históricos sobre la implementación de la meritocracia en Colombia, y reflexionar sobre las consecuencias que generó su incorporación. La metodología de investigación fue cualitativa, usando la revisión sistemática, utilizando una base de datos estadísticas. Concluye que es necesario mantener establecer un amplio margen de acción entre la administración pública colombiana del binomio política/administración.

En estos casos Si (2018) tuvo como objetivo analizar el valor de la meritocracia como característica esencial de la administración pública china y como esta contribuyó con la instauración de una gestión económica estable y planificada a largo plazo en la República Popular China. Entre la metodología de

investigación cualitativa, donde se utiliza el examen a casos específicos que reflejan políticas públicas económicas exitosas guiadas por funcionarios públicos con altos méritos en sus carreras, en particular al presidente Xi Jinping, al gobernador provincial de Anhui, Li Guoying, y al alcalde de la Ciudad Provincial Chongqing, Zhang Guoqing. En base a esto, los principales resultados fueron la confirmación de cómo la gestión económica estable y planificada a largo plazo en China, tiene como base, un sistema de administración pública fundado en el mérito.

Castillo et. al (2018) tuvo como objetivo determinar los bienes y beneficios basados en el talento y esfuerzo individual, constituyendo un principio que legitima la distribución desigual de los recursos en sociedades modernas. La investigación propone un marco conceptual y empírico para el estudio de las percepciones y preferencias meritocráticas, que posteriormente es relacionado con una serie de variables relacionadas con desigualdad social. Utilizando datos de la encuesta chilena “Justicia social y participación ciudadana” (N= 1.245), los resultados del análisis sugieren que las preferencias y percepciones de meritocracia son constructos distintos y que quienes perciben un adecuado funcionamiento de la meritocracia también perciben menos desigualdad social.

La investigación realizada por Rubio (2018) tuvo como objetivo examinar el cambio en la composición de los trabajos de la fuerza de trabajo joven bajo diferentes regímenes macroeconómicos de Argentina: el neoliberalismo (1992-1998) y el neo desarrollismo (2004-2014), prestándole atención al periodo de crisis socioeconómica que los aparta (2001-2003). Para tal fin, se aglomeró a un grupo de trabajadores de Buenos Aires cuyas edades variaban entre 18 a 29 años de edad. La metodología fue de enfoque cuantitativo. Se concluyó que, a nivel laboral, los jóvenes se encuentran en una posición desventajosa accediendo a empleos de menor calidad y con mayores dificultades para mantenerlos, pese a los constantes cambios macroeconómicos atravesados durante los últimos años.

López (2017) tuvo como objetivo analizar la supresión de aquel contrato de trabajo, en el que el trabajador prestaba sus servicios sin tener certeza de que exista una vacante disponible en la empresa para su reubicación. El estudio se realizó en España. Se tomó como muestra a aquellos trabajadores de contrataciones o concesiones que finalizan su vigencia o que son suprimidas por la Administración. Concluyó que la Administración podría constituir una sociedad

mercantil o, incluso, utilizar una existente con el fin de reclutar a aquellos trabajadores subrogados. Sin embargo, ello no exime que la constitución de una nueva sociedad pueda hacerse mediante fraude a la ley, como medio para eludir la aplicación de los controles normativos. Ante lo cual, no estarían prohibidos ni el levantamiento de velo ni la aplicación de responsabilidades al respecto.

Según Vázquez (2018) precisó que el objetivo de su tesis fue favorecer a los residentes de los distintos países miembros la facultad de poder ejercer sus labores profesionales en territorio de la UE. Dicha investigación se realizó en Madrid. La investigación fue dirigida a los trabajadores públicos al servicio de las distintas Administraciones y entidades de naturaleza pública. Concluyó que el régimen jurídico del personal adscrito al servicio de las Administraciones autonómicas posee una mayor complejidad y heterogeneidad, ya que no solo comprende la normativa laboral, como el resto de trabajadores asalariados, sino que además ha de acatar la normativa pública.

Adicionalmente, Lasse (2017) tuvo como objetivo explicar la economía política para las diferencias en la regulación del mercado laboral basándose en un argumento teórico de que la regulación laboral puede usarse como una herramienta de redistribución no fiscal. En consecuencia, el partidismo, la demanda de redistribución y la restricción presupuestaria del gobierno determinan conjuntamente si la regulación del mercado laboral aumentará o disminuirá. De acuerdo con este argumento, los análisis de panel de 33 países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos revelan que la regulación del mercado laboral aumenta en los gobiernos de izquierda que enfrentan una mayor desigualdad del mercado y una elevada deuda pública.

Ayu (2016) indicó que el objetivo de su investigación fue explicar el particular régimen laboral del canal de Panamá. Investigación realizada en Panamá. En cuanto a la muestra de dicha investigación, fueron los convenios colectivos vigentes en el canal de Panamá. La metodología planteada en su artículo fue de nivel explicativa. Se concluyó que el Régimen Especial Laboral del Canal de Panamá, a través de la Ley Orgánica de la ACP, se equipara a lo dispuesto tanto en el Código de Trabajo como en la Ley de Carrera Administrativa, en cuanto a la protección del trabajador.

Por este motivo, Tamesberger (2017) identifica regímenes al mercado laboral en 23 países de Europa y examina el impacto del régimen en el desempleo, sin embargo, existe un cierto grado de seguridad en el mercado

laboral, expresado por la protección del empleo, altas tasas de reemplazo y buenas relaciones laborales corporativistas son compatibles con buenos resultados en el mercado laboral.

Doring et al (2015) tuvo como objetivo analizar los diferentes sistemas de gestión para el desempeño, la cual se ha convertido en parte de las herramientas para la administración pública. El estudio se desarrolló de forma cualitativa, teniendo en cuenta las evaluaciones de desempeño externas la cual se combinan con los trámites burocráticos y administrativos. Se concluye que existen diferentes límites organizacionales las cuales comprenden el éxito o el fracaso de los sistemas de gestión del desempeño, en la cual la coexistencia debe ser desarrollada a través de un híbrido (mejoras de ambos).

Según base teórica de la categoría Meritocracias, tiene al régimen basado en el mérito. En términos generales, a la división de retribuciones sociales o económicas en virtud del mérito. Básicamente, este término es usado para compensar el esfuerzo y la dedicación dentro de la Administración Pública. Supone un sistema de estratificación social para la asignación de cargos públicos en los que prevalecen netamente las capacidades y competencias de cada trabajador y no factores externos que faciliten el clientelismo. “Tiende a que los ocupantes de los cargos lleguen a éstos gracias a su competencia y no merced al favoritismo y a su afiliación política” (García, 2006, p. 23).

Uno de los factores que hace posible que la meritocracia sea más representativa, es la capacitación, la cual se hace referencia a la consolidación de las capacidades y competencias de los trabajadores, donde contribuye a la mejora de las instituciones públicas mejorando también el estándar de la calidad de la prestación dada (Quimper, 2019).

En la actualidad, la capacitación se encuentra a cargo de Servir, aunque en el caso del INPE, también se cuenta con el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios - CENECP, que brinda cursos formativos y de capacitación en la función penitenciaria, y que desde el 2010 aproximadamente, brinda cursos de capacitación en Seguridad Penitenciaria, dirigido a aquellas personas que ingresarán a laborar como agentes penitenciarios, previo concurso, por la modalidad CAS (INPE, 2020).

Por estos motivos, los objetivos estratégicos del EP Virgen de Fátima INPE a mediano y largo plazo permiten el cumplimiento de la misión institucional.

Estos deben ser calculables, factibles, comprensibles, accesibles, motivadores, consecuentes y plasmados jerárquicamente de preferencia (Andía, 2016, p. 12).

El Establecimiento Penitenciario Virgen de Fátima, al ser una dependencia del INPE, comparte los objetivos estratégicos de este, además, estos objetivos se desglosan en acciones estratégicas institucionales. De esta manera para el 2019, el INPE contaba con una serie de acciones y objetivos estratégicos. Las acciones estratégicas comprenden: Tratamiento integral para la población de los establecimientos penitenciarios; tratamiento integral para la población del medio libre; infraestructura suficiente y adecuada para la población de los establecimientos penitenciarios y de medio libre; seguridad integral en los centros penitenciarios, de medio libre y dependencias conexas; personal con competencias para la función penitenciaria; condiciones de vida adecuada y oportuna para la población de los establecimientos penitenciarios.

En el caso de la categoría remuneración, Castellanos menciona que la remuneración se refiere a cómo, cuándo y cuánto recibe una persona como salario, por la prestación de sus servicios, siendo una obligación del empleador el pago por esta contraprestación. (2017, p. 32) En la Ley 276, la Ley 29709 y la Ley 1057, se especifica cómo será la remuneración y definiendo su unidad de medida: la Unidad Remunerativa Pública, la Remuneración Íntegra Mensual y el Índice Remunerativo respectivamente. En el caso de los trabajadores CAS (Decreto Legislativo 1057), la remuneración es establecida por la institución contratante (El peruano, 2021).

Los incentivos son las recompensas que el trabajador recibe en función a su desempeño laboral, pudiendo servir para motivar el logro de metas de la institución. Los incentivos se entienden que pueden ser monetarios y no monetarios. Los incentivos en el Reglamento de la ley 276 y en la ley 29709 se caracterizan por no ser pecuniarios, observándose que en la 276 hay una mayor propuesta para los incentivos. Algunos vacíos sobre el Plan de incentivos lo abordan Servir, que emplea el término “compensación”.

En un caso diferente lo hace Castro et al (2018), donde señala que hasta la fecha la autoridad del servicio civil mantiene las ideas antiguas de exigir esfuerzo al trabajador a cambio de compensaciones insuficientes y que se justifican “como siempre” por las limitaciones presupuestales. Sin embargo, en la categoría de evaluación de rendimiento, si partimos desde las

remuneraciones, se observa que los trabajadores pertenecientes a la Ley de salud, que no postularon a la Ley 29709, tuvieron que gestionar la implementación de centros de salud en los establecimientos penitenciarios en los que laboran para poder acceder a un bono que eleve sus ingresos, mientras que los trabajadores pertenecientes a la Contratación Administrativa de Servicios realizan las mismas labores de sus pares de la Ley 29709 y de la Ley 276 sin que sus salarios y derechos sean iguales o al menos equivalentes (El peruano, 2021).

Por ello, la intencionalidad de SERVIR de unificar los regímenes laborales en un Régimen único, que, a través de ello, ha tenido poca acogida por los servidores del Instituto Nacional Penitenciario más aún cuando la migración es de carácter voluntario. Se suele organizar a los servidores públicos, generalmente siguiendo una estructura con niveles en los que se puede ascender dependiendo del desempeño y evaluación del empleado, a este tránsito se le llama “carrera”. La excepción a esto son los empleados CAS. Respecto al ascenso, en la ley 276 y en la Ley 29709, este se da por medio de concurso de méritos al nivel inmediato superior. Los servidores de la Ley 23536 se dan por medio de una evaluación profesional, calificación personal, experiencia laboral y tiempo de permanencia en la carrera. Los empleados CAS. no tienen ascenso (El peruano, 2021).

La Ley 29709 se caracteriza porque comprende tres grupos ocupacionales (Directivo superior, superior y técnico), indicándose que el grupo directivo superior no forma parte de la carrera penitenciaria. En el caso de los Profesionales de la salud (Ley 23536), se observa que existen nueve niveles de carrera. El ingreso a la administración pública en todos los regímenes es mediante concurso público y el término de la carrera se aplica a los servidores de la ley 276, Ley 29709, y Ley 23536 (El Peruano, 2011).

En el caso de los servidores CAS se habla de “extinción del contrato”. Existen otros conceptos que son importantes para el abordaje de la presente investigación. Por régimen disciplinario se refiere a las reglas y normas que rigen la aplicación de sanciones frente a las faltas cometidas, así como la aplicación de las mismas en la administración pública, existiendo diferentes regímenes disciplinarios según régimen laboral nos encontremos, observándose que la Ley 29709, y la Ley 23536 tienen sus propios regímenes disciplinarios, mientras que

los trabajadores de la ley 276 y CAS se acogen a régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil desde el 14 de setiembre del 2014 (SERVIR, 2018).

De la misma forma, en el marco referencial, se conoce como régimen laboral a todas las actividades y funciones vitales e innatas de la administración pública que realizan los servidores públicos (R&C Consulting, 2021). Si bien, esta legislación laboral establece una serie de derechos, obligaciones y beneficios comunes para aquellos trabajadores, tanto del sector público como privado. En algunos casos se fijan distintos términos y derechos, que se encuentran en base a la función en que se desempeña.

A nivel internacional, en España, por ejemplo, desde el 2012 se ha reducido el número de funcionarios públicos de manera indiscriminada, afectando la productividad del sector público (Desdentado, 2016). En el 2017, España ha incrementado drásticamente el número de sus empleados públicos, alrededor de 1,869.300 a 3,062.100, lo que supone un aumento del 64% (Navarro, 2019).

Este incremento, se debe como resultado en que los diferentes tipos de mecanismos han erradicado el problema, la cual se termina agravando. Asimismo, suele presentarse un trato diferenciado hacia los trabajadores públicos. Por ejemplo, en el sistema francés, el argentino, español diferencian a grupos de administradores generales con el grupo de técnicos o especialistas, pese a desempeñar los mismos cargos y funciones. Recientemente, en los sistemas administrativos europeos se apunta a privilegiar la formación académica, orientación por la transparencia y evaluación de desempeño, en pocas palabras, prevalece la meritocracia (Contreras, 2018).

En el Perú, sucede algo similar ya que se tiende a tratar distintamente a los servidores públicos dependiendo del régimen laboral al que se encuentren sujetos. No solo tiende a haber una reducción de derechos hacia cierta parte del personal sino también impacta en el desenvolvimiento de los trabajadores en su centro de trabajo. Debido a ello, los servidores con iguales derechos, que desempeñan la misma función, bajo las mismas condiciones laborales, reciben un trato totalmente divergente respecto de sus derechos.

En pocas palabras, dicha coexistencia no funciona en la práctica, más que como cobertura para desentender los derechos laborales. Del mismo modo, Pezo (2016) sostiene que si bien existe un fortalecimiento respecto de algunos

aspectos del sistema institucional por medio de un trato equitativo; este aún no llega a visibilizarse por completo, es decir, se ve como inminente.

A nivel nacional, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2018) con el objetivo de modernizar la gestión pública, mediante la profesionalización de la gestión pública y la consolidación de las agencias de recursos humanos, se conoce como “empleo público” a “servicio civil”. Este término resalta los valores de la función pública, donde el mérito, servicio al ciudadano y la orientación a resultados (SERVIR, 2018). Por ello, para cumplir con este fin, la autoridad del servicio civil agrupó a los quince diferentes regímenes laborales que existen en la administración pública.

Esta medida se optó a fin de suprimir todos los problemas que emanan de la coexistencia que alrededor de quince regímenes laborales se encuentran dentro de un mismo centro laboral, lo que no solo genera un desorden en el propio centro laboral sino también una desorganización dentro de la administración pública, ya que cada legislación contiene diferentes derechos y obligaciones para los trabajadores (SERVIR, 2018, p. 19).

La Ley del Servicio Civil dada en el 2013, presenta un régimen exclusivo para los empleados públicos, señalando once principios que rigen al servicio civil: interés general, eficacia, eficiencia, paridad de oportunidades, mérito, suministro presupuestario, legalidad, transparencia, ética pública, permisividad y tutela contra el término arbitrario.

En el Instituto Nacional Penitenciario se puede observar hasta siete regímenes laborales coexistiendo, y en un establecimiento penitenciario es frecuente encontrar entre tres y cinco regímenes, siendo los más frecuentes: D. Leg. 276; Ley 1057; Ley de los Servidores penitenciarios; Ley del Profesorado y Magisterial; y Ley de Profesionales de la salud (INPE, 2020).

Desde su creación en 1985, el INPE ha contado con trabajadores de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo 276, que agrupaba al mayor número de trabajadores nombrados del INPE, existiendo también trabajadores de leyes especiales como Profesionales de la salud, de la Ley del Profesorado y magisterial y trabajadores contratados en la modalidad de Servicios No Personales.

Sin embargo y de acuerdo al Código de Ejecución Penal, Decreto Legislativo 654, artículo 132 el personal del establecimiento penal se constituye estructural y se encuentra sujeto a una legislación laboral y de remuneración

especial. Desde 1985 hasta 2011, el INPE no contaba con esta ley especial que, en teoría, integraría al personal penitenciario en una ley única. La llegada del nuevo milenio, hizo visible la importancia de contar con una Administración Pública moderna, ya que en general, como señala Díaz (2017), los principios de la ley 276 (paridad de oportunidades; firmeza, protección del nivel alcanzado, remuneración justa e igualitaria, regulada por un único procedimiento de retribuciones), están orientados a los derechos del trabajador, siendo necesario orientarlos al servicio del Estado.

Debido a ello, la ley 29709 fue dada en el 2011 y se rige por los principios de Efectividad del Sistema Penitenciario, Meritocracia y Probidad y Ética Pública. En el 2013 se dio el primer concurso para ingresar a la carrera especial penitenciaria, migrando un grupo de trabajadores de la ley 276 y profesionales de la salud siguiendo el principio de meritocracia.

Esto significó una mejora salarial para dichos trabajadores, sin embargo, a siete años de la publicación de la ley del servidor penitenciario, la administración penitenciaria no ha cumplido en incorporar a todos los trabajadores en posibilidad de ingresar y además, no ha cumplido con aspectos importantes de la meritocracia tales como la evaluación de desempeño y los ascensos.

Si bien, existen quince regímenes laborales que se encuentran subdivididos en tres categorías: generales, carreras especiales y otros, el primer rubro, se encuentra en el D. Leg. 276, D. Leg. 728 y la Ley 1057, el segundo rubro, se encuentran la Ley 24029- 1984 y Ley 29062- 2007; Ley 23733 - 1983; Ley n° 23536 - 1982; Ley 28561 - 2005; Ley n° 29277 -2008; D. Leg. 052-1981; Ley n° 28091 -2003; Ley 29709 - 2011; y Ley 28359- 2004 y Ley 27238 - 1999. Por último, el tercer grupo comprende el D. Leg 1024 – 2008 y el D. Leg. 25650 - 1992. Esto se debe a que el Estado es el principal empleador en las economías modernas siendo, además, el empleo público un indicador de la participación estatal en la economía (Arcidiacono et al., 2015).

Pero, según el Banco Mundial (2018) menciona que el empleo es un elemento vital para el desarrollo de una nación, este señala que el desarrollo ocurre a través del empleo y que a pesar de que se debe promover el empleo privado, el papel de la administración pública es fundamental ya que garantiza el funcionamiento eficiente del aparato estatal.

Para cumplir con los propósitos esenciales del Estado, la administración

pública debe articular y gestionar la labor pública y los servidores que lo integran. Con este fin, el estado organiza a sus empleados públicos en oficios y servicios esenciales propios de la Administración Pública, lo que se conoce como régimen laboral (Turizo-Tapias, 2019). Por ello, la administración pública, se entiende como un sistema dinámico que permite la ejecución de las decisiones del gobierno, y está compuesta por normas, objetivos, estructuras, órganos, funciones, métodos y procedimientos para la satisfacción de las necesidades comunitarias (Galindo, 2016, p. 6).

Sin embargo, muchas veces este sistema dinámico se ve alterado por las crisis económicas, ya que las medidas que adoptan los estados, donde generalmente se opta por una reducción de personal. Por este motivo, es la vía más común a la que recurren, en principio, todos los estados en aras de salvaguardar el interés social.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación desarrollada se enmarca en el enfoque cualitativo ya que la acción indagatoria se traslada dinámicamente entre los hechos y su hermenéutica, en un proceso “circular” en el que la sucesión no se mantiene constante ya que cambia a raíz de cada estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). De acuerdo al tipo de metodología empleada, esta investigación es cualitativa asimismo de acuerdo al propósito de la investigación podemos ubicarla como una investigación básica ya que busca soluciones que tengan aplicabilidad en un corto o mediano plazo.

El diseño de investigación cualitativa corresponde al estudio de casos ya que se seleccionarán casos representativos de un fenómeno social, en este caso de trabajadores pertenecientes a los regímenes existentes en el Penal Virgen de Fátima (Ley 276, Ley 1057, Ley 29709), para estudiarlo en profundidad, asimismo se empleará el diseño documental para analizar cómo incide en la obtención de los objetivos estratégicos de este establecimiento penitenciario (Martínez et al., 2014).

3.2. Categorías y subcategorías

Las categorías a desarrollar son las que corresponde a los regímenes laborales existentes en el establecimiento Penitenciario Virgen de Fátima y a los objetivos estratégicos de este establecimiento penitenciario.

Las subcategorías son estructura del régimen, derechos y obligaciones del trabajador, ascenso, meritocracia, remuneraciones, capacitaciones y evaluación de desempeño; Ley del servidor penitenciario N° 29709; D. L. 1057, el Contrato Administrativo de Servicios; y los objetivos estratégicos u objetivos a mediano y largo plazo que confieran el cumplimiento de la misión institucional.

3.3. Escenario de estudio

Para sumergirnos dentro del contexto de los regímenes laborales del sector público es ideal sensibilizar con el medio y entorno en el que se realizará el estudio, en este caso, el Establecimiento Penitenciario Virgen de Fátima.

La investigación se llevará a cabo en el Establecimiento Penal Virgen de Fátima que fue inaugurado el 13 de mayo del 2009, con una capacidad de

albergue de 500 internas, pero están reclusas 328 internas de mínima seguridad encontrándose ubicado en el distrito de Chorrillos, contando con 115 servidores públicos de los 03 regímenes laborales 276, 29709 y CAS en los espacios de Tratamiento Administrativo y Seguridad, cumpliendo horarios diferenciados de 08:00 a 17:00 pm, 24x48 y 08:00 a 14:00 pm.

3.4. Participantes

En la presente Investigación se utilizará el muestreo de tipo no probabilístico y se considerarán a trabajadores de los 03 regímenes Laborales DL 276, Ley 29709 y CAS, para poder identificar a los trabajadores se elegirá a servidores con más años de servicio, trabajadores que tengan horarios atípicos, trabajadores con cargos funcionales.

Tabla 1

Participantes en el grupo

Nombre completo	Puesto	Régimen Laboral
María Luz Torres Rojas	Jefe de seguridad	29709
Jesús Yanamango Porras	Técnico en seguridad	29709
Rosa Arenas Cerna	Técnico en seguridad	Ley 276
Wendy Bardales Macedo	Técnico en seguridad	1057
Kely Jiménez Ríos	Técnica en seguridad	1057
Erika López Barrientos	Jefa de Salud	1057
María Luisa Rosales Elcobarrutia	Jefa del área de psicología	29709

Miluska León Solís	Administradora	290709
Ricardo Muñoz Ramírez	Técnico administrativo	276

Fuente. Propio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas para llevar a cabo investigación son dos: i) La Entrevista, la cual fue realizada usando la técnica de profundidad y estuvo enfocada en categorías y subcategorías, con objetivos en estudio, para lo cual se elaboró el instrumento de entrevista a trabajadores, el mismo que es un cuestionario a profundidad con preguntas abiertas y de baja estructura; y ii) el Análisis de Registros Documentales, que reside en el estudio de todos los datos y registros a los que se pueden acceder en el transcurso de la investigación tales como registros de asistencia, sanciones, promociones de trabajadores y diagnósticos situacionales del penal.

3.6. Procedimiento

Participantes: Los participantes son trabajadores del establecimiento penitenciario Virgen de Fátima, pertenecientes a los regímenes 276, 29709, CAS y Trabajadores de la salud, en un número aproximado de dos trabajadores por cada uno de los regímenes. Unidades de análisis: Cuestionarios de entrevistas, registros de asistencia, sanciones, promociones de trabajadores y diagnósticos situacionales del penal. Tipo de muestreo: El muestreo a emplear es no probabilístico, con una muestra intencional “caso tipo”.

3.7. Rigor científico

El rigor científico se realizará en base a las primeras entrevistas, teniendo en cuenta la participación e intervención de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima. En las investigaciones cualitativas los criterios usados en la evaluación de calidad para garantizar el rigor científico son la “dependencia, credibilidad, conformabilidad y transferibilidad” (Franklin & Ballau, 2005).

Para que la presente investigación, carezca de sesgo y sea verídica cumplirá con los criterios de credibilidad y conformabilidad usando las técnicas

de entrevista y análisis de registros documentales ya que la técnica de credibilidad se da tomando en cuenta la opinión de todos los servidores del establecimiento, de modo tal que se corroboren los datos. Ello permite reducir los niveles de sesgo y subjetivismo del investigador al momento de plasmar sus hipótesis, porque solo teniendo en cuenta la percepción de los hechos exactos de las personas involucradas es que se podrá realizar una investigación completa.

3.8. Método y análisis de datos

El método de análisis de datos es el que corresponde a las investigaciones cualitativas, el mismo que según diversos autores, consiste en la organización de los datos recogidos, la codificación de datos en primer nivel (donde se generan unidades de significado y categorías) y codificación en segundo nivel, donde se interpretan las categorías (Martínez et al., 2014) y (Hernández et al., 2014). El software a emplear para el análisis de datos es el Atlas. Ti.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación cumple con los requerimientos éticos para la investigación, en primer lugar, porque cuenta con valor social ya que contribuye al bienestar de los trabajadores, al logro de los fines institucionales del penal Virgen de Fátima y por último a la recopilación de información para la modernización del estado; todo esto justifica el uso de información recogida de las entrevistas a los participantes a los cuales se les garantiza la confidencialidad y reserva de su identidad. Esta investigación ha sido diseñada siguiendo métodos confiables y con validez científica, lo cual garantiza que generará conocimientos válidos, además la selección de los participantes es equitativa, es decir que se realiza por razones científicas y además cumple con los principios de no maleficencia y beneficencia.

Asimismo, para obtener la información necesaria se solicitó la autorización por parte de la Institución y sobre todo se contará con el consentimiento informado, documento en el cual se informa a los participantes la naturaleza de la investigación, sus objetivos, la forma de su participación y sobre todo se garantizan sus derechos. Por parte del investigador, la información obtenida será tratada de manera objetiva, realizándose la respectiva declaración de no existir conflictos de interés.

IV. Resultados

4.1. Descripción de resultados

Para el proceso de método de triangulación de datos, se ha utilizado las técnicas de entrevistas, observación y análisis documental, donde la respuesta se describe en la inducción de la realidad investigada, la cual está basada en herramientas, materiales y contraste con la experiencia del investigador (Hernández et al., 2014).

Análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.

Lo correspondiente a la coexistencia de regímenes laborales, se pueden establecer que cada tipo de contratos laborales tienen condiciones distintas, sin embargo, existen Leyes que están delineadas y emana del decreto legislativo N° 276 llamada Ley de Bases de la Carrera Administrativa del sector público. La Ley de la carrera especial pública penitenciaria N° 29709, asimismo la Ley Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios CAS; normas que buscan adecuarse a la realidad laboral del servidor penitenciario.

Esta información, se encuentra respaldada por el decreto Legislativo N° 276, siendo su beneficio principal la estabilidad laboral, percibiendo la remuneración económica muy disminuida. Los servidores que pertenecen al régimen laboral CAS (Ley 1057), mencionan que es bueno para el régimen administrativo de SERVIR, sin embargo, no sirve para ascender y para tener mayor remuneración y estabilidad.

Con respecto a la migración, casi todos quisieran migrar siempre y cuando la remuneración sea mayor. Sin embargo, la entidad tiene autonomía y esto no permite migrar, debido a que los diferentes regímenes decreto legislativo N° 276, la Ley de la carrera especial pública penitenciaria N° 29709, asimismo la Ley Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios CAS aun sumado de la carrera profesional de la Salud a los que se han integrado trabajadores que laboran bajo el Dec Leg.1057 contratos Administrativos de Servicios (CAS.).

Determinar si la meritocracia se cumple en la coexistencia de los

regímenes laborales de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima

De acuerdo al marco normativo de la Ley 27658 de la Modernización de la Gestión del Estado, modificada a la Ley 27899, establece las normas respecto a la regulación y funciones para los organismos descentralizados a través del decreto supremo, menciona que existe la necesidad de contar con una nueva estructura organizacional, respecto a la facultad en la Política penitenciaria, la cual, esta propuesta se encuentra en el control en las operaciones, además de la formulación de procedimientos como la aprobación de normas en que existan una identificación de los cargos, como lo señala la resolución presidencial INPE N° 232-2010-INPE, donde se aprueba por Decreto Supremo 009-2010-INPE.

De este Decreto, emana el reglamento de organización y funciones, la cual tiene como asignación los cargos en las funciones y responsabilidades, que se encuentran en función a las líneas de cada autoridad. En ese sentido, se considera que los entrevistados mencionan que no existe meritocracia en el establecimiento penitenciario, debido a que los cargos de confianza se les da a servidores elegidos, sin tener en cuenta la capacidad profesional, por este motivo, no hay igualdad de oportunidades de crecer profesionalmente en la carrera penitenciaria.

Cuando se llevó a cabo la migración de la Ley 276 a la ley 29709 algunas plazas convocadas quedaron desiertas, asimismo hay servidores que han cesado su función por sanciones disciplinarias, por límite de edad, por renuncia y fallecidos por la pandemia, siendo necesario que se convoque a concurso público interno para cubrir esas plazas laborales, y consecuentemente se le daría la oportunidad a los servidores que tienen un grado académico o profesión (perfil), ya que actualmente están ejerciendo función de técnico administrativo, técnicos de seguridad, entre otros, esta decisión motivaría al servidor hacia una igualdad de oportunidades.

Establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima

Con respecto a las remuneraciones, ésta se encuentra muy lejano a la realidad que cada persona debe recibir por la labor realizada, si bien es una

cantidad que puede cubrir ciertas necesidades, existen otros problemas en los servidores penitenciarios toda vez que han sido nombrados con distintos regímenes laborales. Sin embargo, los trabajadores asumen las mismas funciones y responsabilidad con distintas remuneraciones y beneficios, originando un descontento y falta de motivación en el personal que percibe un menor sueldo.

La remuneración si alcanza para las actividades y requerimientos del servidor, sin embargo, la percepción que tienen respecto a los diferentes remuneraciones y estos a la vez en los diferentes regímenes laborales, hacen que no exista las mismas oportunidades laborales. Si bien, en el tema de los penales existe un bono de asignación extraordinario el mismo que solo beneficia a los servidores del régimen laboral Ley 29709, relegando a los servidores que pertenecen a otros regímenes laborales lo que ocasiona una insatisfacción en lo remunerativo (se encuentra en el nivel de seguridad por penales).

Asimismo, la Institución cuando nombra a servidores de los regímenes laborales mencionados para cargo de confianza le incrementa el nivel remunerativo, observándose diferencias remunerativas, siendo los más beneficiados los servidores de la Ley 29709 (Ley del Servidor penitenciario).

Los servidores que laboran en las áreas de seguridad y salud (guardia) tiene un horario atípico siendo la sumatoria de 240 horas laboradas por mes (30% más de horas que una persona contratada normalmente), excediendo las horas hombre, que contrasta con el horario regular del servidor público, no teniendo ningún beneficio económico por el exceso de horas laboradas, señalan que el MINSA se trabaja menos horas y la remuneración es mayor y se debe tener en cuenta el riesgo por enfermedades infectocontagiosas y por tener contacto directo con persona que han están reclusas por cometer actos ilícitos que han generado un riesgo en la sociedad.

El trabajador también se siente disconforme con la remuneración percibida, debido a las actividades que realizan en el establecimiento penal, señalan que se encuentran expuestos al peligro, toda vez que está en riesgo su integridad física y hasta su vida, entendiéndose que su desempeño laboral se encuentra afectado por la labor realizada, lo que ocasiona una desmotivación laboral, afectando en el desempeño.

Respecto a las remuneraciones es de acuerdo a las plazas y nivel

alcanzado, que van a estar en función al presupuesto del estado. Sin embargo, las remuneraciones se encuentran sin incrementos desde el 2014, donde cada régimen laboral tiene su remuneración de acuerdo a Ley.

Evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima

En el desempeño laboral, está comprendido por el proceso de evaluación y tiene por finalidad estimular el buen desarrollo y capacidad del servidor. Sin embargo, existen varios puntos de vista, lo que identifica el aporte para cumplir con las metas institucionales, lo que evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño de sus puestos laborales en el establecimiento penal, no dejando de lado la asistencia permanencia y puntualidad enmarcados en los documentos de gestión del INPE, en todos los regímenes laborales.

El desempeño laboral con el personal CAS se realiza trimestralmente estando bajo la supervisión de jefe inmediato y/o el jefe inmediato superior, algunos servidores se sienten discriminados por la condición laboral, ya que muchas veces se encuentran supeditados a la voluntad de jefes ocasionándole, teniendo una inseguridad en su futuro laboral y por temor en la no renovación del contrato.

Respecto a la Ley 29709, la evaluación del desempeño laboral debe realizarse anualmente para determinar el rendimiento y desempeño en la función asignada teniendo como finalidad mejorar el desarrollo de capacidades, sin embargo, esta normatividad no se está ejecutando lo que está generando un retraso en el ascenso a la plaza inmediato superior de los servidores que pertenecen a este régimen laboral.

Actualmente, debido a la pandemia no se está realizando las capacitaciones a los servidores en su totalidad, causando inestabilidad, toda vez que existe diversificación de criterios al momento de la toma de decisiones en la función laboral realizada.

V. Discusión

Según los resultados de la investigación, se ha observado que existen una serie de coexistencia de regímenes laborales, las cuales no son favorables para los trabajadores, ya que no ayudan, debido a que tienen diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación, sin embargo, existe una Ley Laboral que está diseñada, que emana del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector público Ley 29709 y Ley de la carrera especial publica penitenciaria Ley 30057.

Montalvo (2017) concluyo que la flexibilidad en las normas y la falta de continuación en las políticas públicas han llevado al fracaso en los intentos de la reforma en la carrera pública; es por ello, que propone la obligatoriedad del tránsito a un único régimen laboral y que la estabilidad laboral sea relativa al rendimiento del trabajador, destacando los principios de meritocracia y acceso a la función pública. Este autor, propone algo similar que la presente investigación, ya que se ha observado que tener varios tipos de reformas laborales, no permite el buen funcionamiento de la entidad, cayendo en la corrupción o elección a dedo de los puestos de trabajo.

Rivera (2017) reconoce que los diferentes cuerpos normativos nacionales e internacionales, tienen los mismos derechos laborales, estos garantizan la constitucional en la acción de amparo que tienen los trabajadores, pero con el tiempo, se vuelve vulnerable ante los derechos al trabajo en ese sentido, la aplicación del precedente vinculante en mención, vulnera los derechos laborales, reconocidos por el Tribunal Constitucional en sentencias anteriores. Esta situación, hace referencia a que muchos derechos del trabajador son vulnerados ante estos problemas que se relacionan con el trabajador, cuando existen varias reformas laborales, problemas similares que tiene el penal cuando, estos no son reconocidos, ni mucho menos valorados con la remuneración.

Zavala (2018) reconoce que el régimen laboral CAS es inconstitucional, porque existen una serie de problemas debido a la incompatibilidad en sus procesos de contratación y sus funciones. Si bien, existen tres regímenes laborales que se encuentran subdivididos en tres categorías: generales, carreras especiales y otros, estos en el penal, no funcionan debido a las diferentes categorías y funciones que no se adaptan a las necesidades del penal. Sin embargo, muchas veces este sistema dinámico se ve alterado por las crisis

económicas, ya que las medidas que adoptan los estados, donde generalmente se optan por una reducción de personal. Por este motivo, es la vía más común a la que recurren, en principio, todos los estados en aras de salvaguardar el interés social.

Vargas (2015) mostró que el 34% de los obreros de una institución municipal se encuentran contratados bajo el contrato del régimen público, y el 30% bajo el contrato del régimen privado, el 29% bajo contrato de locación de servicios y el 7% bajo la figura del Contrato Administrativo de Servicios, pero la forma de contratación, crea una forma impropia en que los trabajadores no les alcanza las remuneraciones, faltan documentos de gestión actualizados y existe un desconocimiento en las normas laborales por parte de las autoridades municipales y las prohibiciones normativas en materia presupuestal. Como es el caso del establecimiento, donde existen una serie de actividades que no son reconocidas por las autoridades y que deben realizarlas para cumplir con el requerimiento del contrato. Esta forma de desorden en las contrataciones, genera que las organizaciones, no solo tengan un problema en sus sistemas de contrataciones, sino también genera un desorden en la documentación, como es el caso del establecimiento con sus contratos y sus diferentes regímenes laborales que requieren de diferentes funciones.

Terry *et al.* (2021) sostiene que la implementación de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, destinada a suprimir la problemática de la contratación pública, no genera mayor efectividad, la cual tendrá como función optar por mejores funcionarios según sus criterios objetivos y no por subjetivos (posibles actos de corrupción). Una situación similar, se encuentran en el establecimiento penitenciario donde se mantiene situaciones de corrupción como son la elección de las personas que laboran, utilizando los cargos sin tener el perfil que se requiere.

Para Fernández-Maldonado (2015) el modelo actual del estado, presenta diferentes limitaciones, tanto presupuestarias como de personal, para fiscalizar las normas laborales, en ese sentido, las relaciones laborales encontraron con tasas de sindicalización y negociación colectiva con impactos negativos respecto a los bajos niveles de ingresos y profundas desigualdades salariales, por ello, coincide con la presente investigación, que pueden existir problemas al momento de diseñar la contratación debido a los problemas en los regímenes laborales.

Si (2018) menciona que los principales resultados fueron la

confirmación de cómo la gestión económica estable y planificada a largo plazo en China, tiene como base, un sistema de administración pública fundado en el mérito. Pero, Castillo et al. (2018) analizan situaciones similares donde existen diferencias respecto a la meritocracia por este motivo, lo perciben con menos desigualdad social.

En el caso de Rubio (2018) menciona que los jóvenes se encuentran en una posición desventajosa accediendo a empleos de menor calidad y con mayores dificultades para mantenerlos, pese a los constantes cambios macroeconómicos atravesados durante los últimos años, debido a los diferentes tipos de regímenes que se encuentran en el mercado. Esta situación, es similar al establecimiento penitenciario, donde la posición es desventajosa, situación en que existe un descontento debido a la forma como se desarrollan los procesos administrativos de contratación.

Ayu (2016) concluyó que el Régimen Especial Laboral del Canal de Panamá, a través de la Ley Orgánica de la ACP, se equipará a lo dispuesto tanto en el Código de Trabajo como en la Ley de Carrera Administrativa, en cuanto a la protección del trabajador. En ese sentido, la organización desea que la capacidad en que se organiza las leyes, debe encontrarse en función a las actividades de la organización, ya que estas pueden variar, como es el caso de un establecimiento penal, donde sus funciones son muy específicas y en algunos casos existe un criterio estándar para cualquier servidor, restringiendo las acciones frente a un problema específico como es el caso de un penal.

Tamesberger (2017) dice que la protección del empleo, altas tasas de reemplazo y buenas relaciones laborales corporativistas son compatibles con buenos resultados en el mercado laboral. Por ello, establecer un buen sistema de contratación, permite un mejor resultado laboral. En base a este resultado, se podría decir, que el personal del establecimiento del penal, podrían tener mejores relaciones, si el personal que labora en un establecimiento del penal, debe tener la confianza en que no serán removidas debido a los altos niveles de problemas que podrían tener respecto a la seguridad en las internas.

Doring et al. (2015) afirma que existen diferentes organizaciones, las cuales comprenden el éxito o el fracaso donde se encuentran en función a los sistemas de gestión del desempeño, en ese sentido, la coexistencia debe ser desarrollada a través de un híbrido (mejoras de ambos). En ese sentido, la investigación tiene comparación respecto al establecimiento penitenciario, ya

que se encuentra con características similares, las cuales deben ser trabajadas desde el punto de vista de la una migración de reformas laborales, como también una serie de estandarización en las remuneraciones.

VI. Conclusiones

Primero: En el INPE coexisten una serie de regímenes laborales y consecuentemente no contribuye a una homogeneidad económica entre los servidores penitenciarios que tienen distintas vinculaciones laborales con el INPE, teniendo una condición favorable los pertenecientes a la Ley 29709.

Segundo: Se concluye que no existe meritocracia en el establecimiento penitenciario, debido a que algunas jefaturas y los cargos de confianza han sido designados a servidores que no cumplen con el perfil, ya que ingresaron a la institución ejerciendo funciones distintas, por este motivo, no hay igualdad de oportunidades de crecer profesionalmente en la carrera penitenciaria.

Tercero: La desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores, de acuerdo al régimen laboral al que pertenecen, origina un descontento y falta de motivación en el personal que percibe un menor sueldo. Un claro ejemplo, son los bonos de asignación extraordinario, que solo beneficia a los servidores del régimen laboral Ley 29709, relegando a los servidores que pertenecen a otros regímenes laborales. Asimismo, cuando se nombra a servidores para cargo de confianza se incrementa el nivel remunerativo, siendo los más beneficiados los servidores de la Ley 29709 (Ley del Servidor penitenciario). Todo ello, ocasiona una desmotivación laboral.

Cuarto: Se concluye que, existen una serie de evaluaciones de desempeño que se encuentran reglamentados teniendo en consideración la asistencia, permanencia y puntualidad, los cuales se encuentran contemplados en los documentos de gestión del INPE para todos los regímenes laborales; sin embargo, éste no se aplica, circunscribiéndose de acuerdo a cada norma laboral, generando cierto grado de inconformidad dentro de los funcionarios al proceder a renovar sus contratos.

VII. Recomendaciones

Primero: El INPE a través del Ministerio de Justicia debe de aplicar una política de selección y contratación de sus recursos humanos que necesita para su funcionamiento, en base a la Ley del servidor penitenciario Ley 29709, a fin de superar las inequidades existentes dentro de los servidores de esta institución.

Segundo: El INPE a través del Ministerio de Justicia debe de elaborar un marco normativo único, contemplando funciones definidas y su respectivo reglamento que incluya el nombramiento del cargo de confianza de acuerdo a los perfiles laborales que demanda esta institución.

Tercero: El INPE debe gestionar ante el órgano superior, el Ministerio de justicia, la formulación de una normativa destinada a homogenizar las remuneraciones de los funcionarios y servidores de carrera que prestan servicios en el INPE, consolidando su política laboral y remunerativa que resuelva las inequidades existentes en las remuneraciones, así como reconociendo las horas de trabajo adicionales de aquellos funcionarios que se encuentran expuestos al riesgo de su integridad física.

Cuarto: La coexistencia de los regímenes laborales del EP Virgen de Fátima perjudica el desempeño laboral de los trabajadores ya que no se realiza una evaluación de desempeño objetiva. Es decir, no se evalúa a los trabajadores por sus aptitudes laborales sino por la llegada que tienen con los jefes inmediatos. Generando una inseguridad en los servidores, ya que se encuentran supeditados a la voluntad de sus jefes, quienes tienen la facultad de mantener el vínculo laboral, mediante la renovación del contrato.

VIII. PROPUESTA

Propuesta

La propuesta se basa en la implementación del Decreto Supremo N° 29709–INPE y su reglamento, con respecto a los procesos de administración y control del personal que presta servicios en el INPE.

Se propone que la ejecución puede ser llevado en el corto plazo, la cual no demanda financiamiento adicional y teniendo resultados reales e inmediatos.

Descripción de la propuesta

Esta propuesta tiene la finalidad de modernizar y homogenizar las normas vinculadas al proceso de administración, contratación, convocatorias y remuneraciones del personal que presta servicios en el INPE, circunscribiendo la norma a la Ley del servidor penitenciario ley 29709.

Con la aplicación de esta propuesta se busca contar con un código de normas asociadas a la política de selección y contrataciones de personal que se demandan dentro de las diferentes estructuras del INPE. Asimismo, la propuesta busca una homogenización de las escalas remunerativas en función al cargo que desempeñan los servidores y funcionarios. por otro lado, definir un reglamento que le permita evaluar el desempeño laboral de los funcionarios en todos sus niveles jerárquicos, sin discriminación de cualquier régimen laboral existente.

Justificación de la propuesta

La emisión de una nueva norma y su respectivo reglamento para el INPE, se justifica por la confusión que existe en la relación laboral de esta entidad con las personas que prestan servicios en esta institución. Es decir, la contribución se encuentra en que cada institución debe analizar las actividades y funciones de sus trabajadores. Estas actividades en el caso de un establecimiento, es la seguridad, por este motivo, se considera que la emisión de esta norma debe basarse en esta actividad.

Si bien, la existencia de diferentes marcos normativos y funciones diferenciadas constituyen un trato inadecuado hacia el personal, sean de funcionarios y/o servidores que prestan servicios en el INPE, el mismo que se manifiesta en la inequidad en las remuneraciones por funciones similares que

desempeñan determinados funcionarios, la existencia de la discriminación en los procesos de evaluación de desempeño que se realizan para la renovación de los contratos laborales, no logran ser consecuente con las actividades que realizan.

Con respecto a los beneficiarios, estos se encuentran en el personal de seguridad, ya que la nueva norma, debe basarse en esta actividad, sea en órgano institucional, como también en el organizacional.

Esta propuesta es compatible con el proceso de Modernización del Estado que busca la optimización en el desempeño de las diferentes entidades públicas, resolviendo aquellos obstáculos que perturban el buen desempeño de las organizaciones.

La ejecución de esta propuesta tendrá un impacto positivo en el proceso de administración de los recursos humanos del personal del INPE, siendo la mayoría de ellos los principales beneficiarios, al lograrse resolverse las diferencias existentes en las remuneraciones, el trato desigual en la delimitación de las funciones y la sobrecarga horaria que se le atribuye a un buen número de funcionarios y empleados de la entidad penitenciaria.

Objetivos de la propuesta

- (a) Resolver las diferentes inequidades existentes en el proceso de administración, gestión y control sobre el personal que presta servicios en el INPE. La cual contempla las siguientes actividades: Reorganizar las actividades de la institución, en función a la seguridad del penal, teniendo como principal eje sus funciones y actividades, la cual deben establecerse en función al MOF. Luego, capacitar al personal respecto a las actividades principalmente, reorientando las capacidades hacia este punto (la seguridad).
- (b) Contribuir al proceso de modernización del Estado, mediante la homogenización en la aplicación de la ley 29709 y la ley del servidor penitenciario. En este caso, se considera que la aplicación debe interpretarse en todo el establecimiento, siguiendo los lineamientos en que propone la ley y toda nueva contratación, orientarla hacia los contratos de servir.
- (c) La propuesta debe apuntar a conseguir las siguientes actividades:

Objetivo 1 Homogenizar que todo el personal este sujeto a la contratación de la Ley 29709.

Objetivo 2 Implementar un reglamento único sobre la administración y control del personal INPE

Objetivo 3 Homogenizar las remuneraciones de todos los regímenes laborales

Objetivo 4 Definir los roles y norma respecto al horario de trabajo del personal INPE, estableciendo horas específicas respecto al personal que por su función permanece más de las 08 horas de trabajo.

Recursos y presupuesto

El INPE dispone de un presupuesto para el cumplimiento de sus funciones; en tal sentido, no es necesario disponer de recursos adicionales para alinearse a la ley, debiendo para ello dosificar sus cuadros de asignación de personal.

Evaluación y control

El INPE como entidad pública posee su propio Organismo de Control Institucional, teniendo además autonomía la Contraloría General de la República para realizar acción de control cuando ésta la considere pertinente.

REFERENCIAS

- Acuña, J. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios*. [Tesis de magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Pontificia Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12747>
- Aldama. C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad. [Tesis doctoral]. Universidad de Barcelona.
- Andía, V. (2016). Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público. *Industrial Data*, Vol 19 p. 1-6. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062004.pdf>
- Arcidiácono et al., (2015). El empleo público en América latina. Evidencia de las encuestas de hogares. *El trimestre económico*, 82(328), 749-784. <https://doi.org/10.20430/ete.v82i328.183>
- Ayu, G. (2017). El régimen especial laboral del canal de Panamá. *Cathedra*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/325/3251308005/3251308005.pdf>
- Banco Mundial. (2018). *Buen Gobierno*. Lima: Banco Mundial. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/topic/governance/overview>
- BOE. (2018). Códigos penitenciarios. *Boletín oficial del Estado de España*, (290).
- Camargo, D.. (2013). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. VLex.
- Castellanos, R. (2017). *La coexistencia de regímenes laborales en las entidades públicas como causa de las diferencias y trato discriminación de los servidores públicos analizados en la red asistencial de Lambayeque Essalud*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional UNPRG. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3373/Catellanos_Custodio_Ruperto_Emilio.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Castillo, J. et al, (2018). Meritocracia y desigualdad económica: Percepciones, preferencias e implicancias. *Revista Internacional de Sociología*, 77(1). <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.114>
- Castro, A. Rivera, L. & Serna, M.. (2018). *Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de RRHH del sector público*. Gestión en el tercer milenio.
- Contreras. (2018). *El servicio civil de carrera en el mundo*. [Tesis de magíster, Universidad de Piura]. Repositorio institucional PIRHUA. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3987/MDE_1870.pdf

- Decreto Legislativo N°276. (12 de septiembre del 2013). Normas legales, N°276. Diario Oficial El Peruano, 13 de septiembre del 2013.
- Decreto Legislativo N°1057. (28 de junio del 2008). Normas legales, N°1057. Diario Oficial El Peruano, 29 de junio del 2008.
- Decreto Supremo N°009-2007-JUS.(02 de febrero del 2001). Normas legales, N°27658. Diario Oficial El Peruano, 03 de febrero del 2001.
- Desdentado, E. (2016). El empleo público en España: panorama general y reflexiones críticas. *Revista de Administración pública*, 47, 73-101.
<https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/5175>
- Díaz. (2017). *Los principios del empleo público peruano: una Propuesta metodológica para ubicarlos en base a la Historia social del derecho y una referencia a la colisión con los principios del derecho del trabajo*. [Tesis de magíster, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8374/DIAZ_ROMCAL_KENNY_EMPLEO_PUBLICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Döring, Downe, & Martin. (2015). *Regulating Public Services: How Public Managers Respond to External Performance Assessment*. United Kingdom: PAR.
- El Peruano. (17 de 07 de 2011). *Ley de la carrera especial Pública penitenciaria*.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29709.pdf>
- El Peruano. (04 de 05 de 2021). *Decreto Legislativo que declara en emergencia y dicta medidas para la reestructuración del sistema nacional Penitenciaria y el Instituto Nacional penitenciario*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-declara-en-emergencia-y-dicta-medida-decreto-legislativo-n-1325-1471010-4/>
- El Peruano. (04 de 05 de 2021). *Decreto legislativo que fortalece el Sistema Penitenciario nacional*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-fortalece-el-sistema-penitenciario-n-decreto-legislativo-n-1328-1471010-7/>
- El peruano. (17 de 07 de 2021). *Ley de la carrera especial pública penitenciaria*.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29709.pdf>
- El peruano. (04 de 05 de 2021). *proyecto de Ley que incorpora al régimen laboral del decreto Legislativo 728*.
https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL06765-20201210.pdf
- Fernández-Maldonado. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín» Apuntes para una aproximación al proceso laboral

- (2000-2014). *Cuadernos del Cendes*, 32(89), 141-171.
<https://www.redalyc.org/pdf/403/40344216007.pdf>
- Franklin, & Ballau. (2005). *Reliability and validity in qualitative research*.
- Galindo, M. (2016). *Teoría de la Administración Pública*. Porrúa.
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf?sequence=1>
- García, J. (2006). *La tensión entre mérito e igualdad: El mérito como factor de exclusión*.
 Universidad de Valencia.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9860/civico.pdf>
- Grazt-Espinoza, P. (2016). *La coexistencia de Normas Internacionales en materia de protección a la inversión extranjera en la Alianza de Pacífico*. Universidad de Colombia.
- Grinnell, R. & Unrau, Y. (2019). *Social work: Research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches*. Oxford University Press.
<https://scholarworks.wmich.edu/books/306>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia de la investigacion - roberto hernandez sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia%20de%20la%20investigacion%20-%20roberto%20hernandez%20sampieri.pdf)
- INPE. (01 de 09 de 2020). *CENECP realizará curso taller de la gestión del riesgo de reincidencia*.
<https://www.gob.pe/institucion/inpe/noticias/297377-cenecp-realizara-curso-taller-de-la-gestion-del-riesgo-de-reincidencia>
- INPE. (2020). *Planeamiento organización*. INPE.
[https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte transparencia enlaces.aspx?id %20entidad=182&id tema=5&ver=#.X %20jlt%20KhPY](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte%20transparencia%20enlaces.aspx?id%20entidad=182&id_tema=5&ver=#.X%20jlt%20KhPY)
- Lacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio en América Latina, Perú*. Fuerzas Armadas.
- Lasse. (2017). *Redistributing under fiscal constraint: partisanship, debt, inequality and labour market regulation*. Copenhagen: Department of Political Science, University of Copenhagen, København, Denmark .
- Aaskoven, L. (2019). Redistributing under fiscal constraint: Partisanship, debt, inequality and labour market regulation. *Journal of Public Policy*, 39(3), 423- 441.
<https://doi.org/10.1017/S0143814X18000193>
- Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria. (17 de junio del 2011).
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29709.pdf>

- López, L. (2017). *Limitaciones a la incorporación de personal laboral en el sector público. Reglas de subrogación y empleo público*. Galega.
- Ma, L. (2016). *Does Super-Department Reform Improve Public Service Performance in China?* Public Management Review.
- Martínez, R., Castellano, M. & Chacón, J. (2014). *Métodos de investigación en psicología*. EOS Universitaria.
- Ministerio de Salud. (2021). *Instituto Nacional de Salud*.
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf>
- Montalvo, B. (2017). *Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público*. [Tesis de magíster, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12188/MONTALVO_UVIDIA_REFORMA_UNIFICADORA_DE_LOS_REGIMENES_LABORALES_DEL_SECTOR_PUBLICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro, C. (2019). El efecto de los costes laborales de los empleados públicos en el aumento del gasto público. *Presupuesto y Gasto público*, 94, 63-72.
https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/94_04.pdf
- OIT (2014). *Informe sobre el trabajo en el mundo*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf
- Quimper, L. (2019). *El servicio civil y la motivación laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, 2018*. [Tesis de magíster, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31158/Quimper_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- R&C Consulting. (30 de 04 de 2021). *7 diferencias entre los regímenes laborales públicos*. Escuela de gobierno y gestión pública.
<https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>
- Ramírez, M. (2016). *Condiciones Laborales del profesorado universitario*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Resolución N.º 232-2010-INPE/P. Reglamento de Organización y Funciones. (15 de marzo de 2010).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/937762/02_MOF_OR_LIM_A_TI-RP-232-2010.pdf
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitución en aplicación del precedente vinculante del expediente 5057 -2013AAT Caso Huatuco*. [Tesis de bachiller inédita]. Universidad Ricardo Palma.
- Rubio, M. (2018). *Los jóvenes en el mercado laboral argentino bajo regímenes macroeconómicos*. [Colombiana de Ciencias Sociales].
<https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/2343/pdf>
- Ruiz, E.(2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- SERVIR. (2018). *Los regímenes laborales en el Perú*. SERVIR.
- Yang, S. (2018). *Meritocracia en la carrera funcionaria de la administración pública en la república popular china y su contribución a una gestión económica estable y planificada*. [Tesis de magíster, Universidad del Desarrollo]. Universidad del Desarrollo.
- Sistema único información normativa. (2011). DECRETO 4150 DE 2011. *Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC, se determina su objeto y estructura*.
<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1542607>
- Tamesberger, D. (2017). *A typology of labour market regimes and performance during crisis*. Maginezine momentum kongress.
https://www.researchgate.net/publication/322569546_A_Typology_of_labour_market_regimes_and_their_performance_during_the_crisis
- Terry, M., Núñez,W. & Aranibar, J. (2021). *Propuesta de un sistema de selección de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú*. [Tesis de magíster, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622786/Terry_hm.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Torres, V. (2018). *La reforma del servicio civil en el Estado peruano: Análisis de los factores que explican los avances de procesos que siguen constituyendo un desafío*. Revista de Ciencia Política, (17), 147-175.
<http://doi.org/10.18800/politai.201802.005>

- Turizo-Tapias, H. (2019). La función pública, organización y direccionamiento: fundamento esencial en la administración pública. *Revista Científica Anfibios*, 2(2). <https://doi.org/10.37979/afb.2019v2n2.51>
- Vargas, P.. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad provincial de Huanta*. [Tesis doctoral, *Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga*]. *Repositorio institucional UNSCH*. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/822>
- Vásquez, N. (2018). *La regulación autonómica del empleo público o laboral*. [Tesis doctoral, *Universidad complutense de Madrid*]. *Repositorio institucional Universidad complutense de Madrid*. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47990/1/T40017.pdf>
- Zavala, L. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato. *Vox Juris*. <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.13>

Anexo 1: Autorización de entidad

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



CONSTANCIA

El que suscribe, EUFEMIA RODRIGUEZ LOAIZA, Directora del Establecimiento Penal Virgen de Fátima

Hace constar:

Que la Mg. ANGELA PATRICIA SANCHEZ MEDINA, con DNI 09609217, estudiante del programa de **Doctorado en GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD** de la Universidad César Vallejo, ha sido autorizado a recabar información para la ejecución de su trabajo de Investigación La coexistencia de los diferentes regimenes laborales en el establecimiento penitenciario Virgen de Fátima, para la Investigación Titulada: Análisis de la Coexistencia de los diferentes Regimenes Laborales en el Establecimiento Penal Virgen de Fátima –INPE , en los meses del 01 de marzo al 15 de julio de 2021.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime pertinentes correspondientes al Doctorado.

Lima 01 de marzo de 2021



Anexo 2: Matriz de categorías

Título:	“Análisis de la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el Establecimiento Penal Virgen de Fátima – INPE”
Línea de investigación:	Reforma y Modernización del Estado
Nombre:	Mg. Ángela Patricia Sánchez Medina (https://orcid.org/0000-0002-7750-4923)

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	ELEMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN
Reforma y modernización del estado	<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la coexistencia beneficia a los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima – INPE, Lima 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #1 <p>¿Cómo la meritocracia beneficia en la coexistencia de los regímenes laborales en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #2 <p>¿cómo las remuneraciones benefician a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #1 <p>Determinar si en la coexistencia de los regímenes laborales se cumple la meritocracia de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #2 <p>Establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #3 	<p>Coexistencia y regímenes laborales</p> <hr/> <p>CATEGORIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Categoría A: Meritocracia • Categoría B: Remuneraciones • Categoría C: Desempeño de los trabajadores

	<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #3 <p>¿cómo la evaluación de rendimiento beneficia a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima?</p>	<p>Evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PARTICIPANTES	ELEMENTOS DE INVESTIGACIÓN	
Cualitativo, no probabilístico fenomenológico	Expertos que laboran en el INPE de Chorrillos	Coexistencia y regímenes laborales	

Anexo 3. Matriz de guía de preguntas

Problema General	¿De qué manera la coexistencia beneficia a los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima – INPE, Lima 2020?		
Objetivo general	Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Categoría	Preguntas a un mentor del programa de inducción docente
Problema General ¿De qué manera la coexistencia beneficia a los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima – INPE, Lima 2020?	Objetivo general Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.	Contribución de la coexistencia	¿Cuál es su régimen laboral? ¿Qué concepto tiene sobre su régimen laboral? ¿Conoce acerca de los diferentes tipos de regímenes laborales que existen? ¿A qué régimen laboral te gustaría migrar? ¿Por qué? ¿Cómo considera usted la forma en que actualmente se manejan los regímenes laborales? ¿Según usted, cuáles son las deficiencias que existen en la forma cómo está estructurado cada régimen? ¿Está de acuerdo con su régimen disciplinario?
• Problema Específico #1 ¿Cómo la meritocracia beneficia en la coexistencia de los regímenes laborales en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima?	• Objetivo Específico #1 Determinar si en la coexistencia de los regímenes laborales se cumple la meritocracia de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.	Meritocracias	¿Podría decir que la meritocracia se encuentra implementada en la institución? ¿Con respecto a los regímenes laborales, estos se encuentran implementados? ¿En el caso que no, que faltaría para que se desarrolle? ¿En la práctica, existe una serie de procesos internos para los ascensos? ¿Qué más? ¿Tiene algún otro concepto o recomendación para mejorar este proceso? ¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades en todos los regímenes laborales?
• Problema Específico #2 ¿cómo las remuneraciones benefician a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima?	• Objetivo Específico #2 Establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.	Remuneraciones	¿La institución tiene alguna política de remuneración a sus trabajadores? ¿Algo más? ¿Posee algún tipo de metodología de pago a sus trabajadores? ¿Qué más podría decirnos? ¿Se siente satisfecho con su remuneración? ¿Su desempeño laboral se ve afectado por su remuneración?
• Problema Específico #3 ¿cómo la evaluación de rendimiento beneficia a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de	• Objetivo Específico #3 Evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del	Desempeño	¿Podría decir si existe algún tipo de evaluación para el desempeño en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima? ¿Qué más? ¿Cuál es la metodología de evaluación que utiliza? ¿Se ha podido medir el desempeño de los trabajadores?

Fátima?	establecimiento penal Virgen de Fátima.		¿Cuál es el desempeño actual de los trabajadores en la institución? ¿Alguna empresa o institución ha logrado implementar o desarrollar una forma de medición en el desempeño? ¿En los últimos años, usted ha recibido capacitación para mejorar su desempeño?
---------	---	--	--

Fuente. Propio.

Anexo 4: Guía de Entrevista

INTRODUCCIÓN [5']	
<ul style="list-style-type: none">● Presentación del moderador. Mi Nombre es y en este momento le voy a enviar la guía de indagación.● Pautas acerca de la metodología de trabajo con él o la participante. De forma espontánea sin precisiones, lo que usted pueda tener como experiencia.● Importancia de su participación Es importante el desarrollo de la investigación, debido a que su opinión es muy importante para analizar la estrategia de internacionalización y su efecto en la rentabilidad.	
OBJETIVO GENERAL Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.	
1	Según su criterio 1. ¿Cuál es su régimen laboral? ¿Qué concepto tienes respecto a tu régimen laboral? ¿Conoce acerca de los diferentes tipos de regímenes laborales que existen? ¿A qué régimen laboral te gustaría migrar? ¿Por qué? ¿Cómo considera usted la forma en que actualmente se manejan los regímenes laborales? ¿Según usted, cuáles son las deficiencias que existen en la forma cómo está estructurado cada régimen? ¿Está de acuerdo con su régimen disciplinario?
OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Determinar si en la coexistencia de los regímenes laborales se cumple la meritocracia de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.	
1	Según su criterio a) ¿Podría decir que la meritocracia se encuentra implementada en la institución? ¿Con respecto a los regímenes laborales, estos se encuentran implementados? ¿En el caso que no, que faltaría para que se desarrolle? ¿En la práctica, existe una serie de procesos internos para los ascensos? ¿Qué más? ¿Tiene otro concepto o recomendación

	para mejorar este proceso? ¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades en todos los regímenes laborales?
OBJETIVO ESPECÍFICO 2	
Establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima	
1	<p>Según su criterio</p> <p>a) ¿La institución tiene alguna Política de remuneraciones a sus trabajadores? ¿Algo más? ¿Posee algún tipo de metodología de pagos a sus trabajadores? ¿Qué más podría decirnos? ¿Se siente satisfecho con su remuneración? ¿Su desempeño laboral se ve afectado por su remuneración?</p>
OBJETIVO ESPECÍFICO 3	
Evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima	
1	<p>Según su criterio</p> <p>a) ¿Podría decir si existe algún tipo de evaluación para el desempeño en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima? ¿Qué más? ¿Cuál es la metodología de evaluación que utiliza? ¿Se ha podido medir el desempeño de los trabajadores? ¿Cuál es el desempeño actual de los trabajadores en la institución? ¿Alguna empresa o institución ha logrado implementar o desarrollar una forma de medición en el desempeño? ¿En los últimos años, usted ha recibido capacitación para mejorar su desempeño?</p>

Anexo 5. Matriz de datos

Indicador	Resultados
<p>Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.</p>	<p>Según la informante 1, pertenece a la ley N° 29709, menciona que en el INPE, existen una serie de regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación, sin embargo, existe una Ley Laboral que se está diseñada y que emana del decreto legislativo N° 276 llamada Ley de Bases de la Carrera Administrativa del sector público. Ley de la carrera especial publica penitenciaria N° 29709, la cual busca entender la realidad de este sector, asimismo el Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios CAS. Sin embargo, cuando se les pregunto si conocen los otros regímenes laborales existentes, mencionaron una serie de Leyes que van desde la contratación CAS, Ley N° 276 nombrándola como una norma antigua. Sin embargo, la informante menciona la Ley 30057 (SERVIR), la cual manifestó que ayuda a obtener mejores beneficios, pero no se encuentra de acuerdo con el régimen disciplinario, debido a que es muy exigente.</p> <p>Según el informante 2, menciona que, en el caso específico, esta persona también se encuentra en el mismo régimen que el informante anterior, sin embargo, a diferencia del otro caso, cree que este régimen se encuentra muy bien diseñado para el desarrollo de las actividades en un establecimiento penal. Sin embargo, no tiene ningún problema en migrar a otro régimen, si este le ofrece un mejor sueldo. Con respecto a la forma en que se manejan los regímenes laborales.</p> <p>Según el informante 3. este informante se encuentra en el decreto Legislativo N° 276, la cual señala que tiene una estabilidad laboral, pero su remuneración es baja, asimismo menciona que existe una serie de mecanismos que permiten la</p>

	<p>incorporación a otros regímenes laborales. Y que el INPE tiene el diseño laboral que se ha adaptado a este tipo de procesos, Según el informante 4. Menciona que se encuentra bajo la modalidad CAS, señalando que es una de los peores regímenes laborales, debido a que su proceso disciplinario es muy drástico y no se encuentra muy bien plasmado las faltas disciplinarias para una institución como es el caso del INPE. Según informante 5. Mi régimen laboral es CAS, bueno es un régimen administrativo de servir, donde existen algunas facilidades, pero tienen su lado negativo ya que no tiene estabilidad laboral. Tengo entendido que existen tres regímenes, bueno en mi caso me gustaría migrar a la Ley N° 276 donde mi condición laboral sería estable. Me gustaría migrar a cualquiera régimen distinto, para ascender y tener un mayor sueldo y estabilidad laboral. La verdad en el penal, no he notado discriminación, por el tema de los tipos de regímenes.</p> <p>Según informante 6. Mi régimen laboral es CAS donde tengo conocimiento que mis beneficios laborales son limitados, por decir, en el tema de contratación en el área de Salud, me convocaron como técnica enfermera y no con el grado de Obstetra que tengo, y no puedo pasarme a otra Ley, porque para poder cambiarme de régimen laboral, tendría que renunciar y postular nuevamente. Respecto a la remuneración, debido a que me encuentro contratada como técnica gano menos que un profesional. No conozco mucho otros regímenes laborales. Me gustaría que se nivele y haya igualdad para todos, debido a que algunos realizamos funciones adicionales como es mi caso que soy la jefa del área de salud del penal.</p> <p>Según informante 7. Mi régimen laboral N° 29709, honestamente no he tenido una mala experiencia laboral, respecto a las limitaciones que tiene este régimen, como también depende de cómo cada persona lleva su trabajo u</p>
--	--

	<p>obstáculos, donde existe una serie de reglas. No me encuentro empapada, me presente a esta nueva ley, donde existe pro y contras. No me he proyectado a migrar a otro régimen. Y la labor que realizo es de campo, pero honestamente me ciño directamente al contacto con la población penitenciaria.</p>
--	--

Indicador	Resultados
<p>Determinar si la meritocracia se cumple en la coexistencia de los regímenes laborales de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima</p>	<p>Según el informante 1. Menciona que la meritocracia en su Ley, se encuentra estipulada para los ascensos, sin embargo, muchos de los que ingresan o ascienden, lo hacen a través de un amigo o compañero que le permite tener el puesto. Estos puestos según su percepción se encuentran a un 50% la cual no han logrado tener el mayor nivel de meritocracia, por ello, considera el informante 1 que no existe en su institución. Lo que faltaría es que la institución busque el reconocimiento de personas que realmente se encuentran comprometidas, a través de indicadores, tales como el compañerismo, la puntualidad, la disciplina y la productividad en un tiempo determinado. Según sus comentarios, menciona que no existe mucha perceptiva que una persona logre obtener la meritocracia en el puesto, que corresponde, por ello, es importante que se encuentre implementada en función a las condiciones del mercado. Para mejorar este proceso solo es que las instituciones busquen cambiar la forma de contratación y que sea desde abajo el inicio para las postulaciones para los siguientes puestos.</p> <p>Según el informante 2. Menciona que la no existe oportunidades, ya que toda la institución es en un 50% la institución se encuentra plagada de malos elementos, los cuales no permiten un mejor crecimiento en el diseño de las operaciones para la institución.</p>

	<p>Según el informante 3. Menciona que existe una serie de problemas que se encuentran relacionados a la corrupción de los ascensos, por este motivo, esta institución no posee elementos de meritocracia, la cual, para mejorar este tipo de problemas, se tendría que rediseñar y promulgar Leyes que cumplan con el perfil del trabajador de un penal, como es un trabajador con experiencia en penales y que haya tenido mucho tiempo trabajando en este tipo de instituciones.</p> <p>Según el informante 4. Menciona que no se encuentra implementada, y que solo un 50% posee las cualidades para ejercer las actividades. Este tipo de problemas se encuentran relacionados generalmente a la cantidad de instituciones en que los procesos internos deben ser supervisados por otras instituciones, para evitar el compañerismo y los malos entendidos. Según informante 5. Yo creo que sí, debería estudiar algo para superarse a uno mismo. De acuerdo a la nueva ley cada uno asciende según su legajo. Yo creo que sí, debería mejorar en ese tema, donde por ese lado, se debe tener más concursos para tener la oportunidad a varias personas.</p> <p>Según informante 6. Que la persona posea inteligencia emocional, que sea líder, que sepa tener llegada a la población penitenciaria, que tenga buen trato, que trate de tener una buena relación con las personas. Casi no se encuentra eso. Podría incluso explotarnos. Pero una persona debe poseer eso, para manejarse el, y por manejar el personal. Existe capacitación para inteligencia emocional, y lo están desarrollando en casi todas las carreras.</p> <p>Según informante 7. No se encuentra implementada. En muchas instituciones del estado se observa que no existe, donde un conocido ayuda a tener un trabajo, no necesariamente en el INPE, sino también en otras</p>
--	---

	<p>instituciones. Para evaluar a las personas en la meritocracia, es el cumplimiento de sus labores. Donde no existan tardan, evaluación del conocimiento, como también una evaluación en este punto.</p> <p>Según informante 8. Yo creo que si se practica la meritocracia en la institución donde laboro. Existen muchos profesionales que no ejercen su carrera y remunerada. En el INPE, si tienes amistades, te ponen hasta el presidente del INPE, donde ojalá cambie. Donde también existen profesionales que no son colegiados. Los procesos deberían ser a través de una evaluación al personal, preguntarles si están contentos con la labor que realizan, otra forma sería que clasifiquen en función a las actividades que realizamos, en caso exista una supervisión donde el personal debe saber que hacer. Yo creo que deberían hacer una encuesta donde se ponen que podrías mejorar en tu área.</p> <p>Según informante 9. Con respecto a este tema, se puede decir que no existe meritocracia debido a que exista funcionalidad dentro del aparato estatal. La entidad si nos capacita, sin embargo, por el tema de la pandemia no ha existido. Se podría promover los incentivos económicos, un decir sería una forma en que se encuentren.</p>
--	--

Nota. Propio.

Indicador	Resultados
<p>Establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las</p>	<p>Según el informante 1. Con respecto a este tema, las remuneraciones este se encuentra muy lejano a la realidad en que cada persona debe recibir, si bien es una cantidad que puede cubrir ciertas necesidades, existen otros problemas como es el caso de trabajadores que tengan algún problema</p>

<p>remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima</p>	<p>con las internas, como alguna discusión o conflicto, teniendo el riesgo de golpes como peleas.</p> <p>Según el informante 2. Menciona que la remuneración le alcanza para sus actividades y requerimientos, sin embargo, las oportunidades laborales no son muchas, incluso en el tema de los penales, ya que se encuentran con presupuesto limitados.</p> <p>Según el informante 3. Menciona que el sueldo no es muy bueno, pero las compensaciones y beneficios sociales compensa este desequilibrio.</p> <p>Según el informante 4. En su posición de experto, menciona que la remuneración no es muy alta, pero embargo, algunos beneficios la compensan, haciendo se compense.</p> <p>Según informante 5. Yo creo que están bien, en mi caso que soy CAS, es muy diferente, donde es en el pago y en los beneficios. Donde la Ley CAS le regulariza que la nueva Ley.</p> <p>Según informante 6. No existe una política de remuneraciones, más bien tienen intereses de quienes van a trabajar, de acuerdo a la conveniencia. No existe. No evalúan a la persona, al desempeño. No existe una modalidad para cubrir respecto a la metodología de pagos. No evalúan preparación ni experiencia. Si no hubiera tantos intereses monetarios se podría valoraría el trabajo de campo.</p> <p>Según informante 7. La institución no posee un régimen de pagos, en cuanto al personal, donde el conocimiento académico que posea la persona. Estoy disconforme con el pago que recibo, debido a las actividades que realizo. Donde se encuentra uno expuesto al peligro. Mi desempeño laboral no se encuentra afectado por mi trabajo, sin embargo, desmoraliza de manera personal.</p>
--	--

	<p>Según informante 8. La cantidad de horas muchas horas y no tenemos beneficios, donde en MINSA se trabaja menos horas y la paga es mayor. En todas las áreas se debería aumentar debido al riesgo enfermedades y al maltrato de los internos. El pago actual es muy poco, sin embargo, mi desempeño no se encuentra afectado por este.</p> <p>Según informante 9. Respecto a las remuneraciones es de acuerdo a los grados alcanzados, que van a estar en función al presupuesto del estado. Sin embargo, los cargos en el desempeño laboral podrían tener en que exista un peligro, sin embargo, la seguridad, pueden tener contactos con las internas, cada régimen laboral tiene su comportamiento de acuerdo a Ley.</p>
--	---

Indicador	Resultados
<p>Evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima</p>	<p>Según el informante 1. Este informante, menciona que el desempeño es supervisado desde varios puntos de vista, desde la puntualidad, presencia, limpieza y en muchos casos en la cantidad de informes como también en el diseño de calificaciones por parte de las internas.</p> <p>Según el informante 2. Menciona que actualmente, la institución posee una serie de evaluaciones de desempeño, sin embargo, va a depender del tipo de Ley en que se encuentren para ser ejercida. En algunos casos, se ha observado que este desempeño puede verse afectado.</p> <p>Según el informante 3. Menciona que el desempeño es analizado como la capacidad de propuestas de mejoras en su área de trabajo. La cantidad de atenciones en que las internas pueden calificar como también el trabajo que se hace al</p>

	<p>momento de atender a las personas (familiares) que vienen a ver a las internas.</p> <p>Según el informante 4. Menciona que el desempeño que se han podido demostrar es que muchos no tienen paciencia con las internas, como también en su posición de mejorar la capacitación en su capacidad de respuesta.</p> <p>Según informante 5. No ha habido una evaluación de desempeño hasta el momento.</p> <p>Según informante 6. Actualmente, no existe una evaluación de desempeño.</p> <p>Según informante 7. Textualmente, el INPE nos evalúa cada seis meses como asistencia, responsabilidades, por áreas de trabajo. Una mejora sería que sea veraz, si bien, este desempeño se encuentra en función a que tan bien me caes, y se encuentra sesgada a algún tipo de persona.</p> <p>Según informante 8. No existe una evaluación. Sin embargo, si ellos nos tendrían que evaluarnos, ellos tendrían que darnos cursos de actualización, la cual nunca nos han dado.</p> <p>Según informante 9. Evidentemente, la Ley CAS tiene una evaluación de desempeño, sin embargo, en mi caso, en mi régimen laboral no la tenemos, ya que nuestra ley dice que luego de seis años vamos a poder tener un desempeño, en la evaluación de desempeño.</p>
--	---

Anexo 6. Matriz de análisis

		Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.				Determinar si la meritocracia se cumple en la coexistencia de los regímenes laborales de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.				Establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima		Evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.			
		P1: Pregunta 1: ¿Cuál es su régimen laboral?	P2: Pregunta 2: ¿Qué concepto tienes respecto a tu régimen laboral?	P3: Pregunta 3: ¿Conoce acerca de los diferentes tipos de regímenes laborales que existen?	P4: Pregunta 4: ¿A qué régimen laboral te gustaría migrar?	P5: Pregunta 5: ¿Podría decir que la meritocracia se encuentra implementada en la institución?	P6: Pregunta 6: ¿Con respecto a los regímenes laborales, estos se encuentran implementados?	P7: Pregunta 7: ¿En el caso que no, que falta para que se desarrolle?	P8: Pregunta 8: ¿En la práctica, existe una serie de procesos internos para los ascensos?	P9: Pregunta 9: ¿La institución tiene alguna Política de remuneraciones a sus trabajadores?	P10: Pregunta 10: ¿Posee algún tipo de metodología de pagos a sus trabajadores?	P11: Pregunta 11: ¿Qué más podría decirnos? ¿Se siente satisfecho con su remuneración?	P12: Pregunta 12: ¿Podría decir si existe algún tipo de evaluación para el desempeño en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima?	P10: Pregunta 10: ¿Qué más? ¿Cuál es la metodología de evaluación que utiliza?	P11: Pregunta 11: Se ha podido medir el desempeño de los trabajadores? ¿Cuál es el desempeño actual de los trabajadores en la institución?
María Luz	El régimen laboral al que pertenece es 30057.	El tema ha sido uno de los objetivos principales que inciden donde en el INPE, existen una serie de coexistencia de	Existe el primer régimen laboral, que emana del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector	No me siento muy augusto con el régimen disciplinario, debido a que es muy exigente, sin embargo, me	Los ascensos en los puestos, se encuentran en función a la amistad.	La normatividad, como también de actualizaciones, se encuentran en función a los objetivos que no permiten una meritocracia	El proceso interno es sin postulaciones por meritocracia y en existe postulaciones con un sistema de calificaciones.	Que se desarrolle con agentes diferentes	No, la institución no tiene políticas de remuneraciones, va a depender del régimen laboral	No existe, una metodología de pagos	No porque la remuneración es muy poca	Actualmente, no existe ningún tipo de evaluación	Existe una metodología de evaluación, sin embargo, esta no se cumple	No se mide el desempeño en los trabajadores	

		regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación, sin embargo, existe una Ley Laboral.	público Ley 29709 y Ley de la carrera especial pública penitenciaria Ley 30057.	gustaría migrar al DL 276.											
Jesus	E B	El régimen laboral al que pertenece es 30057	Este régimen se encuentra a muy bien diseñado para el desarrollo de las actividades para un penal.	Si conozco, pero me gusta el régimen laboral donde me encuentro	No tendría problemas en migrar a otro, pero tendría que ofrecerme un mejor sueldo.	No existe oportunidades, ya que toda la institución es en un 50% la institución se encuentra plagada de malos elementos.	No, porque el diseño de las operaciones en la institución, no se encuentra implementados.	Faltaría un diseño de las operaciones para la institución.	No existe procesos, ni alguna forma de desarrollar mejor el crecimiento de operaciones para la institución.	No, la institución no tiene políticas de remuneraciones, va a depender del régimen laboral	No existe, una metodología de pagos	No porque la remuneración es muy poca	Actualmente, no existe ningún tipo de evaluación	Existe una metodología de evaluación, sin embargo, esta no se cumple	No se mide el desempeño en los trabajadores
	E	Se encuentra en el régimen	Este régimen laboral tiene establecida	A ninguno,	Existe una serie de problemas que se encuentran	Se debe rediseñar y promulgar las Leyes	Falta un trabajador con experiencia en	Se debe considerar la experiencia de un	No, la institución no tiene políticas de	No existe, una	No porque la	Actualmente, no existe	Existe una metodología de evaluación	No se mide el desempeño	
Rosa	C	laboral del decreto Ley 276.	d, pero los beneficios no son muy altos.	No conozco este régimen	me gusta este régimen	relacionado a la corrupción de los ascensos, por este	que cumplan con el perfil del trabajador de un penal.	penales y que haya tenido mucho tiempo trabajand	trabajador en penales que tenga en otras	remuneraciones, va a depender del régimen laboral	metodología de pagos	remuneración es muy poca	ningún tipo de evaluación	ón, sin embargo, esta no se cumple	o en los trabajadores

					motivo, esta institución no posee elementos de meritocracia			o en este tipo de instituciones.						
Wend E	El régimen en que	Este régimen es el peor		Me gustaría cualquier a menos	No existe meritocracia en este establecimiento, ya que	Se encuentran implementa	Que se rompa la corrupción	Si existen una serie de procesos, sin	No, la institución no tiene políticas de	No existe, una	No porque la	Actualmente, no existe	Existe una metodología de evaluación	No se mide el desempeño
y D	se encuentra en el 30057	laboral en que me encuentro	No conozco	con que me encuentro	cada empleado es integrado en función a la tarjeta	dos, pero no se hacen en la práctica	n a un nivel mas alto	embargo, no se llevan a cabo de la forma adecuada	remuneraciones, va a depender del régimen laboral	metodología de pagos	remuneración es muy poca	ningún tipo de evaluación	ón, sin embargo, esta no se cumple	o en los trabajadores
Kely E A	El régimen laboral es CAS	Es bueno, me gusta porque me permite algunas libertades	Si conozco, pero no se cómo cambiarme	Me gustaría cambiarme de	Existe meritocracia, a través de la institución	No se desarrolla la meritocracia en la	de deficiencias en las cuales los	Que se desarrolle a través de otro sistema de captación	No, la institución no tiene políticas de remuneraciones, va a	No existe, una metodología de	No porque la remuneración es muy	Actualmente, no existe ningún tipo de	Existe una metodología de evaluación, sin embargo	No se mide el desempeño en los trabajadores
	1007	como cambio de régimen	regimen	institución	postulantes no logran cubrir	de recursos humanos	de depender del régimen laboral	pagos	poca	evaluación	, esta no se cumple	es		
Erika E B	El régimen laboral al que pertenece es 30057	El tema ha sido uno de los objetivos principales que inciden donde en el INPE, existen una serie de coexistencia de	Existe el primer régimen laboral, que emana del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector	No me siento muy augusto con el régimen disciplinario, debido a que es muy exigente, sin embargo, me	Los ascensos en los puestos, se encuentran en función a la amistad.	La normatividad, como también de actualizaciones, se encuentran en función a los objetivos que no permiten una meritocracia	Que se desarrolle con agentes diferenciados	El proceso interno es sin postulaciones por meritocracia y en existe postulaciones con un sistema de calificaciones.	No, la institución no tiene políticas de remuneraciones, va a depender del régimen laboral	No existe, una metodología de pagos	No porque la remuneración es muy poca	Actualmente, no existe ningún tipo de evaluación	Existe una metodología de evaluación, sin embargo, esta no se cumple	No se mide el desempeño en los trabajadores

		regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación, sin embargo, existe una Ley Laboral.	público Ley 29709 y Ley de la carrera especial publica penitenciaria Ley 30057.	gustaría migrar al DL 276.											
María Luisa	EC	El régimen laboral que pertenece es 30057	Este régimen se encuentra a muy bien diseñado para el desarrollo de las actividades para un penal.	Si conozco, pero me gusta el régimen laboral donde me encuentro	No tendría problemas en migrar a otro, pero tendría que ofrecerme un mejor sueldo.	No existe oportunidades, ya que toda la institución es en un 50% la institución se encuentra plagada de malos elementos.	No, porque el diseño de las operaciones en la institución, no se encuentra implementados.	Faltaría un diseño de las operaciones para la institución.	No existe procesos, ni alguna forma de desarrollar mejor el crecimiento de operaciones para la institución.	No, la institución no tiene políticas de remuneraciones, va a depender del régimen laboral	No existe, una metodología de pagos	No porque la remuneración es muy poca	Actualmente, no existe ningún tipo de evaluación	Existe una metodología de evaluación, sin embargo, esta no se cumple	No se mide el desempeño en los trabajadores
Miluska	ED	Se encuentra en el régimen laboral del decreto Ley 276.	Este régimen laboral tiene estabilidad, pero los beneficios no son muy altos.	No conozco	A ninguno, me gusta este régimen	Existe una serie de problemas que se encuentran relacionados a la corrupción de los ascensos, por este	Se debe rediseñar y promulgar las Leyes que cumplan con el perfil del trabajador de un penal.	Falta un trabajador con experiencia en penales y que haya tenido mucho tiempo trabajando	Se debe considerar la experiencia de un trabajador en penales que tenga en otras	No, la institución no tiene políticas de remuneraciones, va a depender del régimen laboral	No existe, una metodología de pagos	No porque la remuneración es muy poca	Actualmente, no existe ningún tipo de evaluación	Existe una metodología de evaluación, sin embargo, esta no se cumple	No se mide el desempeño en los trabajadores

Preguntas

Entrevista realizada a 9 personas - Revisión de documentos

Se realizó en base entrevista y focus group como primera inserción al campo, asimismo, los modelos de proyectos establecidos a nivel mundial.

- A. Jefe de seguridad
- B. Técnico en seguridad
- C. Jefa de Salud
- D. Jefa del área de psicología
- E. Administradora
- F. Técnico administrativo

Objetivo General

Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.

Categoría

Coexistencia de regímenes laborales

Subcategoría

Trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima

Preguntas	Respuestas	Diferencia	Similitud	Indicadores	Código
<p>Analizar la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el establecimiento penal Virgen de Fátima.</p>	<p>EA: El INPE, existen una serie de coexistencia de regímenes laborales, las cuales no ayudan mucho debido a que cada una tiene diferentes tipos de objetivos laborales para la contratación, sin embargo, existe una Ley Laboral que se está diseñada, que emana del decreto legislativo 276, llamada Carrera administrativa y remuneraciones del sector público Ley 29709 y Ley de la carrera especial publica penitenciaria Ley 30057, la cual busca entender la realidad de este sector y manejarla como tal. Sin embargo, cuando se les pregunto respecto si conoce a las que existen, brindo una serie de Leyes que van desde la contratación del SERVIR como también antiguas. Sin embargo, el régimen de la informante es la Ley 30057, la cual nos manifestó que ayuda a obtener mejores beneficios, pero no se encuentra de acuerdo con el régimen disciplinario, debido a que es muy exigente.</p>	<p>Diferentes regimenes, Existencia de procesos de contratación y condiciones</p>	<p>Se encuentran bajo las condiciones del contrato</p>	<p>Tipos de contratación , leyes laborales, tipos de beneficios</p>	11.
	<p>EB: El caso específico, esta persona también se encuentra en el mismo régimen que el informante anterior, sin embargo, a diferencia del otro caso, cree que este régimen se encuentra muy bien diseñado para el desarrollo de las actividades en un penal. Sin embargo, no tiene ningún problema en emigrar a otro, si este te ofrece mejor sueldo. Con respecto a la forma en que se manejan los regímenes laborales.</p>				1
					11.
					2
					3

EC: Según el informante 3. Menciona que si bien, existe una serie de medidas que permiten la incorporación rápidamente a este tipo de trabajos. Si bien, el INPE tiene el diseño laboral adaptado a este tipo de procesos, este informante se encuentra en el decreto Ley 276, la cual tiene una estabilidad, pero los beneficios no son muy altos.

ED: Según el informante 4. Menciona que se encuentra en circunstancias en que es una de los peores regímenes laborales que se encuentran, debido a que su régimen disciplinario es muy sensible, adicionalmente, no se encuentra muy bien plasmado para una institución como es el caso del INPE.

DA: Mi régimen laboral es CAS, 1057. Bueno es un régimen administrativo de servir, donde existen algunas facilidades, pero tienen sus contras, no es estable. Tengo entendido que existen tres regímenes, bueno en mi caso me gustaría migrar a la 276 donde es estable. Me gustaría a cualquiera que sea, tanto para ascender y para tener más sueldo y estabilidad. La verdad en el penal, no he notado discriminación, por el tema de los tipos de regímenes, donde el tipo de personal sediscrimina.

ER: Mi régimen laboral 29709, honestamente no he tenido una mala experiencia, respecto a las limitaciones que tiene este régimen, como también depende de cómo cada persona lleva su trabajo u obstáculos, donde existe una serie de reglas. No me encuentro empapada, me presente de esta nueva ley, donde existe pro y contras. No me he proyectado a migrar a otro régimen. Y la laborar que realizo es de campo, pero honestamente me ciño directamente al contacto con la persona.

RE: Mi régimen es CAS. Mi régimen laboral fue creado con contrato determinado, tiene fecha de caducidad, donde tiene muchas diferencias a otros regímenes, si bien, existe un vínculo laboral, pero no tiene todos los beneficios que tiene respecto a otros regímenes. 728, 290709 son indeterminados. Bueno me gustaría migrar al 728 donde son contratos indeterminados, donde la diferencia es la remuneración, así también como la gratificación.

K: Según informante 8. Mi régimen laboral es la 276 (nombrada), donde tengo conocimiento ya que no tiene beneficios, por decir, en el tema de Salud, me nombraron no con el grado que tengo, y no puedo pasarme a otra Ley, porque soy obstetras colegiada, para poder cambiarme de régimen laboral, tendría que renunciar y postular. Respecto a la remuneración, debido a que como me encuentro como técnica gano menos que un profesional. No conozco mucho otros regímenes laborales. Me gustaría que se nivele igual para todos, debido a que algunos hacemos algunas funciones adicionales.

R. La ley es 29709, donde es la ley donde todos los que trabajamos en el área de salud, pertenecemos a esta Ley. La labor diferencial que cada uno viene asumiendo se encuentra respecto a esta ley, la cual ha logrado con esta ley, hacer una especificación por cada labor. El régimen en que me encuentro está mejor respecto al MOF (son las actividades en que uno ha alcanzado) y al ROT, donde se encuentra alineada con las actividades y funciones del INPE. Donde se encuentran las variantes en cada nivel existe muy claramente sus funciones. Básicamente una labor que realiza que la remuneración sería por la remuneración.

EA: Menciona que la meritocracia en su Ley, se encuentra estipulada para los ascensos, sin embargo, muchos de los que ingresan o ascienden, lo hacen a través de un amigo o compañero que le permite tener el puesto. Estos puestos según su percepción se encuentran a un 50% la cual no han logrado tener el mayor nivel de meritocracia, por ello, considera el informante 1 que no existe en su institución. Lo que faltaría es que la institución busque el reconocimiento de personas que realmente se encuentran comprometidas, a través de indicadores, tales como el compañerismo, la puntualidad, la disciplina y la productividad en un tiempo determinado. Según sus comentarios, menciona que no existe mucha perceptiva que una persona logre obtener la meritocracia en el puesto, que corresponde, por ello, es importante que se encuentre implementada en función a las condiciones del mercado. Para mejorar este proceso solo es que las instituciones busquen cambiar la forma de contratación y que sea desde abajo el inicio para las postulaciones para los siguientes puestos.

EB: el informante 2. Menciona que la no existe oportunidades, ya que toda la institución es en un 50% la institución se encuentra plagada de malos elementos, los cuales no permiten un mejor crecimiento en el diseño de las operaciones para la institución.

EC: Menciona que existe una serie de problemas que se encuentran relacionados a la corrupción de los ascensos, por este motivo, esta institución no posee elementos de meritocracia, la cual, para mejorar este tipo de problemas, se tendría que rediseñar y promulgar Leyes que cumplan con el perfil del trabajador de un penal, como es un trabajador con experiencia en penales y que haya tenido mucho tiempo trabajando en este tipo de instituciones.

ED: Menciona que no se encuentra implementada, y que solo un 50% posee las cualidades para ejercer las actividades. Este tipo de problemas se encuentran relacionados generalmente a la cantidad de instituciones en que los procesos internos deben ser supervisados por otras instituciones, para evitar el compañerismo y los malos entendidos.

DA: Yo creo que sí, debería estudiar algo para superarse a uno mismo. De acuerdo a la nueva ley cada uno asciende según su legajo. Yo creo que sí, debería mejorar en ese tema, donde por ese lado, se debe tener más concursos para tener la oportunidad a varias personas.

DR: Que la persona posea inteligencia emocional, que sea líder, que sepa tener llegada a la población penitenciaria, que tenga buen trato, que trate de tener una buena relación con las personas. Casi no se encuentra eso. Podría incluso explotarnos. Pero una persona debe poseer eso, para manejarse el, y por manejar el personal. Existe capacitación para inteligencia emocional, y lo están desarrollando en casi todas las carreras.

ER: No se encuentra implementada. En muchas instituciones del estado se observa que no existe, donde un conocido ayuda a tener un trabajo, no necesariamente en el INPE, sino también en otras instituciones. Para evaluar a las personas en la meritocracia, es el cumplimiento de sus labores. Donde no existan tardan, evaluación del conocimiento, como también una evaluación en este punto.

RT: Yo creo que si se practica la meritocracia en la institución donde laboro. Existen muchos profesionales que no ejercen su carrera y remunerada. En el INPE, si tienes amistades, te ponen hasta el presidente del INPE, donde ojalá cambie. Donde también existen profesionales que no son colegiados. Los procesos deberían ser a través de una evaluación al personal, preguntarles si están contentos con la labor que realizan, otra forma sería que clasifiquen en función a las actividades que realizamos, en caso exista una supervisión donde el personal debe saber que hacer. Yo creo que deberían hacer una encuesta donde se ponen que podrías mejorar en tu área.

MR: Con respecto a este tema, se puede decir que no existe meritocracia debido a que exista funcionalidad dentro del aparato estatal. La entidad si nos capacita, sin embargo, por el tema de la pandemia no ha existido. Se podría promover los incentivos económicos, un decir sería una forma en que se encuentren.

EA: Con respecto a este tema, las remuneraciones este se encuentra muy lejano a la realidad en que cada persona debe recibir, si bien es una cantidad que puede cubrir ciertas necesidades, existen otros problemas como es el caso de trabajadores que tengan algún problema con las internas, como alguna discusión o conflicto, teniendo el riesgo de golpes como peleas.

EB: Menciona que la remuneración le alcanza para sus actividades y requerimientos, sin embargo, las oportunidades laborales no son muchas, incluso en el tema de los penales, ya que se encuentran con presupuesto limitados.

EC: Menciona que el sueldo no es muy bueno, pero las compensaciones y beneficios sociales compensa este desequilibrio.

En su posición de experto, menciona que la remuneración no es muy alta, pero embargo, algunos beneficios la compensan, haciendo se compense.

ED: Yo creo que están bien, en mi caso que soy CAS, es muy diferente, donde es en el pago y en los beneficios. Donde la Ley CAS le regulariza que la nueva Ley.

No existe una política de remuneraciones, más bien tienen intereses de quienes van a trabajar, de acuerdo a la conveniencia. No existe. No evalúan a la persona, al desempeño. No existe una modalidad para cubrir respecto a la metodología de pagos. No evalúan preparación ni experiencia. Si no hubiera tantos intereses monetarios se podría valorar el trabajo de campo.

DA: La institución no posee un régimen de pagos, en cuanto al personal, donde el conocimiento académico que posea la persona. Estoy disconforme con el pago que recibo, debido a las actividades que realizo.

Donde se encuentra uno expuesto al peligro. Mi desempeño laboral no se encuentra afectado por mi trabajo, sin embargo, desmoraliza de manera personal.

DR: La cantidad de horas muchas horas y no tenemos beneficios, donde en MINSA se trabaja menos horas y la paga es mayor. En todas las áreas se debería aumentar debido al riesgo enfermedades y al maltrato de los internos.

El pago actual es muy poco, sin embargo, mi desempeño no se encuentra afectado por este.

EW: Respecto a las remuneraciones es de acuerdo a los grados alcanzados, que van a estar en función al presupuesto del estado. Sin embargo, los cargos en el desempeño laboral podrían tener en que exista un peligro, sin embargo, la seguridad, pueden tener contactos con las internas, cada régimen laboral tiene su comportamiento de acuerdo a Ley.

Respuestas

EA: Este informante, menciona que el desempeño es supervisado desde varios puntos de vista, desde la puntualidad, presencia, limpieza y en muchos casos en la cantidad de informes como también en el diseño de calificaciones por parte de las internas.

EB: Menciona que actualmente, la institución posee una serie de evaluaciones de desempeño, sin embargo, va a depender del tipo de Ley en que se encuentren para ser ejercida. En algunos casos, se ha observado que este desempeño puede verse afectado.

EC: Menciona que el desempeño es analizado como la capacidad de propuestas de mejoras en su área de trabajo.

La cantidad de atenciones en que las internas pueden calificar como también el trabajo que se hace al momento de atender a las personas (familiares) que vienen a ver a las internas

ED: Menciona que el desempeño que se han podido demostrar es que muchos no tienen paciencia con las internas, como también en su posición de mejorar la capacitación en su capacidad de respuesta.

DA: No ha habido una evaluación de desempeño hasta el momento.

Actualmente, no existe una evaluación de desempeño. Textualmente, el INPE nos evalúa cada seis meses como asistencia, responsabilidades, por áreas de trabajo. Una mejora sería que sea veraz, si bien, este desempeño se encuentra en función a que tan bien me caes, y se encuentra sesgada a algún tipo de persona.

ER: No existe una evaluación. Sin embargo, si ellos nos tendrían que evaluarnos, ellos tendrían que darnos cursos de actualización, la cual nunca nos han dado

RE: Evidentemente, la Ley CAS tiene una evaluación de desempeño, sin embargo, en mi caso, en mi régimen laboral no la tenemos, ya que nuestra ley dice que luego de seis años vamos a poder tener un desempeño, en la evaluación de desempeño.

K: Si, agradezco la gestión, de acuerdo, existe charlas de motivación, y es muy importante, nos hace ver el valor humano que debemos darles. En ciertas oportunidades, nos preguntan y supervisan como van nuestros avances.

Objetivo Específico 1	Pregunta	Coinciden	No coinciden
Determinar si		<p>La meritocracia se encuentra estipulada para los ascensos, sin embargo, muchos de los que ingresan o ascienden, lo hacen a través de un amigo o compañero que le permite tener el puesto. Estos puestos según su percepción se encuentran a un 50%, la cual no han logrado tener el mayor nivel de meritocracia, por ello, se considera que no existe en la institución. Lo que</p>	
<p>la meritocracia se cumple en la coexistencia de los regímenes laborales de los trabajadores del establecimiento o penal Virgen de Fátima.</p>	<p>¿Cómo la meritocracia se presenta en la coexistencia de los regímenes laborales en los trabajadores del establecimiento o penal Virgen de Fátima?</p>	<p>faltaría es que la institución busque el reconocimiento de personas que realmente se encuentran comprometidas, a través de indicadores, tales como el compañerismo, la puntualidad, la disciplina y la productividad en un tiempo determinado. Si bien, no existe mucha perceptiva que una persona logre obtener la meritocracia en el puesto, que corresponde, por ello, es importante que se encuentre implementada en función a las condiciones del mercado. Para mejorar este proceso solo es que las instituciones busquen cambiar la forma de contratación y que sea desde abajo el inicio para las postulaciones para los siguientes puestos. La baja existencia de oportunidades, hace que toda institución se encuentra plagada de malos elementos, los cuales no permiten un mejor crecimiento en el diseño de las operaciones para la institución.</p>	<p>La persona posea inteligencia emocional, en ese sentido, el buen trato, la relación entre las personas, como también el manejo del personal, son las faltas de iniciativas en que se deben desarrollar. En muchas instituciones del estado se observa que no existe, donde un conocido ayuda a tener un trabajo, no necesariamente en el INPE, sino también en otras instituciones. Para evaluar a las personas en la meritocracia, es el cumplimiento de sus labores. Donde no existan tardan, evaluación del conocimiento, como también una evaluación en este punto. En la práctica la meritocracia en la institución donde existen muchos profesionales que no ejercen su carrera y remunerada.</p>

Discusión
objetivo
específico 1

Si bien, se reconoce que los diferentes cuerpos normativos nacionales e internacionales, tienen los mismos derechos laborales, estos garantizan a la constitución las acciones de amparo que tienen sobre los trabajadores, pero con el tiempo, se vuelve vulnerable ante los derechos al trabajo en ese sentido, la aplicación del precedente vinculante en mención, vulnera los derechos laborales, reconocidos por el Tribunal Constitucional en sentencias anteriores. Esta situación, hace referencia a que muchos derechos del trabajador son vulnerados ante estos problemas que se relacionan con el trabajador, cuando existen varias reformas laborales, problemas similares que tiene el penal cuando, estos no son reconocidos, ni mucho menos valorados con la remuneración. El régimen laboral CAS es inconstitucional, porque existen una serie de problemas debido a la incompatibilidad en sus procesos de contratación y sus funciones. La existencia de tres regímenes laborales que se encuentran subdivididos en tres categorías: generales, carreras especiales y otros, estos en el penal, no funcionan debido a las diferentes categorías y funciones que no se adaptan a las necesidades del penal. Sin embargo, muchas veces este sistema dinámico se ve alterado por las crisis económicas, ya que las medidas que adoptan los estados, donde generalmente se optan por una reducción de personal. Por este motivo, es la vía más común a la que recurren, en principio, todos los estados en aras de salvaguardar el interés social.

Conclusión

Se concluye que en el INPE coexisten una serie de regímenes laborales que no contribuyen a una homogeneidad entre los distintos regímenes laborales, teniendo una condición favorable la Ley 29709 Ley del servidor penitenciario, que resulta ser ecuánime por adaptarse a las necesidades de esta institución pública. Respecto al Decreto Supremo 009-2010-INPE que aprobó la resolución presidencial INPE N°232-2010-INPE, contiene una serie de funciones y reglamentaciones vinculados a la contratación de personal; exceptuando al personal de cargo de confianza, no considerando las competencias, la meritocracia ni el perfil laboral que se demanda para las distintas convocatorias plazas de la institución.

Objetivo Específico 2	Pregunta	Coinciden	No coinciden
<p>Establecer si la coexistencia de los regímenes laborales genera una desproporcionalidad en las remuneraciones de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.</p>	<p>¿Cómo las remuneraciones benefician a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima?</p>	<p>Si bien, las remuneraciones se encuentran muy lejano a la realidad en que cada persona debe recibir, una cantidad que puede cubrir ciertas necesidades, los conflictos internos crean un riesgo de golpes. La remuneración le alcanza para las actividades y requerimientos, sin embargo, las oportunidades laborales no son muchas, incluso en el tema de los penales, ya que se encuentran con presupuesto limitados. El sueldo no es muy bueno, pero las compensaciones y beneficios sociales compensa este desequilibrio. En ese caso, la remuneración no es muy alta, pero existen algunos beneficios que la compensan, como es el caso de los CAS, ya que es diferente, donde el pago y en los beneficios.</p>	<p>No existe una política de remuneraciones, más bien tienen intereses de quienes van a trabajar, de acuerdo a la conveniencia. No evalúan a la persona, al desempeño. No existe una modalidad para cubrir respecto a la metodología de pagos. No evalúan preparación ni experiencia. Si no hubiera tantos intereses monetarios se podría valoraría el trabajo de campo. En ese sentido, la institución no posee un régimen de pagos, en cuanto al personal, donde el conocimiento académico que posea la persona.</p>

Objetivo Específico #2

Establecer cómo las remuneraciones benefician en la coexistencia de los regímenes laborales en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.

Los entrevistas y la revisión documental han brindado distintos factores que determinan que los contratos bajo el contrato del régimen público, es formado de forma impropia porque no les alcanza las remuneraciones. La existencia del desconocimiento en las normas laborales por parte de las autoridades y las prohibiciones normativas en materia presupuestal, han hecho que el establecimiento, no existan actividades que no son reconocidas por las autoridades y que deben realizarlas para cumplir con el requerimiento del contrato. Esta forma de desorden en las contrataciones, genera que las organizaciones, no solo tengan un problema en sus sistemas de contrataciones, sino también genera un desorden en la documentación, como es el caso del establecimiento con sus contratos y sus diferentes regímenes laborales que requieren de diferentes funciones.

Discusión objetivo específico 2

Si bien, la implementación de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, destinada a suprimir la problemática de la contratación pública, no genera mayor efectividad, la cual tendrá como función optar por mejores funcionarios según sus criterios objetivos y no por subjetivos (posibles actos de corrupción). Una situación similar, se encuentran en el establecimiento penitenciario donde se mantiene situaciones de corrupción como son la elección de las personas que laboran, utilizando los cargos sin tener el perfil que se requiere.

El modelo actual del estado, presenta diferentes limitaciones, tanto presupuestarias como de personal, para fiscalizar las normas laborales, en ese sentido, las relaciones laborales encontraron con tasas de sindicalización y negociación colectiva con impactos negativos respecto a los bajos niveles de ingresos y profundas desigualdades salariales, por ello, coincide con la presente investigación, que pueden existir problemas al momento de diseñar la contratación debido a los problemas en los regímenes laborales.

Estos principales resultados fueron la confirmación de cómo la gestión económica estable y planificada a largo plazo en China, tiene como base, un sistema de administración pública fundado en el mérito. Pero, ante situaciones similares, existen diferencias respecto a la meritocracia por este motivo, lo perciben con menos desigualdad social.

Objetivo Específico 3	Pregunta	Coinciden	No coinciden
<p>Evaluar si la coexistencia de los regímenes laborales perjudica el desempeño de los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.</p>	<p>¿Cómo la evaluación de rendimiento beneficia a los trabajadores en el establecimiento penal Virgen de Fátima?</p>	<p>Si bien, el desempeño es supervisado desde varios puntos de vista, desde la puntualidad, presencia, limpieza y en muchos casos en la cantidad de informes como también en el diseño de calificaciones por parte de las internas. Actualmente, la institución posee una serie de evaluaciones de desempeño, sin embargo, va a depender del tipo de Ley en que se encuentren para ser ejercida. En algunos casos, se ha observado que este desempeño puede verse afectado. Pero, el desempeño puede ser analizado como la capacidad de propuestas de mejoras en su área de trabajo, sin bien la cantidad de atenciones en que las internas pueden calificar como también el trabajo que se hace al momento de atender a las personas (familiares) que vienen a ver a las internas. Se ha podido demostrar es que muchos no tienen paciencia con las internas, como también en su posición de mejorar la capacitación en su capacidad de respuesta.</p>	<p>No existe una evaluación de desempeño hasta el momento, debido a que el INPE nos evalúa cada seis meses como asistencia, responsabilidades, por áreas de trabajo, pero este desempeño se encuentra en función a que tan bien me caes, y se encuentra sesgada a algún tipo de persona. Esta situación, ha creado que no existe una evaluación real, sino una evidencia de manipulación de los hechos. Evidentemente, la Ley CAS tiene una evaluación de desempeño, sin embargo, este régimen laboral no tiene una evaluación de desempeño correcta. Según informante 10. Si, agradezco la gestión, de acuerdo, existe charlas de motivación, y es muy importante, nos hace ver el valor humano que debemos darles. En ciertas oportunidades, nos preguntan y supervisan como van nuestros avances.</p>

Objetivo Específico 3:

Evaluar como el desempeño beneficia en la coexistencia de los regímenes laborales en los trabajadores del establecimiento penal Virgen de Fátima.

Como resultados de las entrevistas y revisión documental se han determinado que el Régimen Especial Laboral a través de la Ley Orgánica puede ayudar a desarrollar la Ley de Carrera Administrativa, en cuanto a la protección del trabajador. En ese sentido, la organización debe tener la capacidad en que se organiza las leyes, debe encontrarse en función a las actividades de la organización, ya que estas pueden variar, como es el caso de un establecimiento penal, donde sus funciones son muy específicas y en algunos casos existe un criterio estándar para cualquier servidor, restringiendo las acciones frente a un problema específico como es el caso de un penal.

Discusión
objetivo
específico 3

Si bien, la protección del empleo, con altas tasas de reemplazo y buenas relaciones laborales corporativistas, son compatibles con buenos resultados en el mercado laboral. El buen sistema de contratación, permite un mejor resultado laboral. En base a este resultado, se podría decir, que el personal del establecimiento del penal, podrían tener mejores relaciones, si el personal que labora en un establecimiento del penal, debe tener la confianza en que no serán removidas debido a los altos niveles de problemas que podrían tener respecto a la seguridad en las internas.

En algunos aspectos, tales como el éxito o el fracaso en la gestión de las instituciones, se encuentran en el desempeño, en ese sentido, la coexistencia debe ser desarrollada a través de un híbrido (mejoras de ambos). En ese sentido, la investigación tiene comparación respecto al establecimiento penitenciario, ya que se encuentra con características similares, las cuales deben ser trabajadas desde el punto de vista de la una migración de reformas laborales, como también una serie de estandarización en las remuneraciones.