



Esta obra está publicada bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú

Inequality of labor rights and its relationship with the meritocratic civil service in the public sector of Peru

Orlando Linares Neira<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Gobierno Regional La Libertad, Perú.

\*Autor correspondiente: [linares\\_abogados@hotmail.com](mailto:linares_abogados@hotmail.com) (O. Linares).

Fecha de recepción: 02 01 2023. Fecha de aceptación: 31 01 2023.

### RESUMEN

La investigación tiene como propósito explicar la relación existente entre los derechos laborales del personal administrativo y el servicio civil meritocrático en el sector público del Departamento La Libertad. La metodología empleada corresponde a un estudio transversal, descriptivo y relacional. La muestra se determinó en 114 participantes aplicándose la fórmula para poblaciones finitas, el criterio de inclusión fue el de pertenecer a un régimen laboral bajo nombramiento o contratación. La técnica de levantamiento de información corresponde a la encuesta y el cuestionario normalizado fue el instrumento de recolección de datos. Los resultados permitieron establecer fundamentalmente al SCM como única forma laboral para limitar las desigualdades de derechos; como preferencias meritocráticas se resalta al mérito, la evaluación, capacitación, desempeño laboral y la transparencia; para afianzar una debida justicia distributiva se consideran los concursos públicos, incentivos y beneficios, y la calidad de vida como DL de mayor relevancia. El estudio concluye avalando un servicio civil como reforma integral y no parcial como lo establece su ley, para transitar a una real meritocracia y goce de derechos en el ámbito departamental.

**Palabras clave:** desigualdad de derechos; preferencias meritocráticas; justicia distributiva; meritocracia.

### ABSTRACT

The purpose of the investigation is to explain the relationship between the labor rights of administrative personnel and the meritocratic civil service in the public sector of the Department of La Libertad. The methodology used corresponds to a cross-sectional, descriptive and relational study. The sample was determined in 114 participants applying the formula for finite populations, the inclusion criterion was belonging to a labor regime under appointment or contracting. The information gathering technique corresponds to the survey and the standardized questionnaire was the data collection instrument. The results made it possible to fundamentally establish the SCM as the only form of employment to limit inequalities in rights; As meritocratic preferences, merit, evaluation, training, job performance and transparency are highlighted; In order to secure due distributive justice, public tenders, incentives and benefits, and quality of life are considered the most relevant DL. The study concludes by endorsing a civil service as a comprehensive and not partial reform as established by law, to transition to a real meritocracy and enjoyment of rights at the departmental level

**Keywords:** inequality of rights; meritocratic preferences; distributive justice; meritocracy .

### INTRODUCCIÓN

Los derechos adquiridos en una relación laboral en nuestro país son considerados dentro de los señalados en el artículo 2º de nuestra carta magna, y son mencionados inclusive en sus similares de países europeos y de Latinoamérica, teniendo en consideración que sus constituciones protegen la dignidad de las personas en general. La constitución de 1979, reconoce al trabajo

como obligación social del estado, prohíbe en las relaciones de trabajo que se afecte la dignidad de los trabajadores con el goce de sus derechos, privilegia a la remuneración y beneficios como prioridad, y garantiza la estabilidad laboral; que la carta magna de 1993 no la acopia de modo expresa, pero si, protege la destitución ilegal, establece los fundamentos de la relación laboral que permiten preservar una relativa

justicia laboral, así como también consigna derechos colectivos fundamentales (Vidal, 2009). El denominado empleo público y ahora, servicio civil, agrupa a todas las personas que laboran en las diferentes entidades del estado, poderes públicos, empresas públicas y organismos constitucionales autónomos; la normatividad laboral es muy dispersa debido a la coexistencia de diversos sistemas remunerativos dentro de una misma entidad derivados de 3 formas laborales diferentes como mínimo. Para gestionar personas en el sector público es básico disponer de talento humano directivo de calidad para avalar una efectiva administración de personal y brindar servicios con valor público (Boy et al., 2022).

Establecer un sistema administrativo de fortalecimiento a la función pública, en Latinoamérica, ha pasado por tres modelos: weberianas, gerenciales y de nueva gobernanza; que han evolucionado en la gobernanza de la burocracia y la búsqueda de la eficiencia a la gestión transparente y participativa. Para que este sistema moderno funcione debe ser acompañado de un proceso de fortalecimiento de las instituciones que contemple la implementación de la meritocracia, dentro de la estructura organizativa (Pérez y Flores, 2022).

En el Perú al año 2014, laboraban en el estado peruano 1 millón 400 mil servidores públicos, distribuidos el 39%, 47% y 14% a nivel nacional, regional y local respectivamente. Asimismo se indica que el 13%, corresponden al régimen privado, el 18% pertenecen a la carrera administrativa y el 19% laboran bajo contrato administrativo de servicios; y el otro 50% laboran bajo formas laborales especiales, como el caso de los profesores, médicos, enfermeras, magistrados del poder judicial y ministerio público y otros; de ahí, uno de los problemas centrales que ocasionan la desigualdad en el goce de los derechos laborales en la administración pública, es la existencia de 15 formas laborales distintas con énfasis en que cada uno regula derechos diferentes (SERVIR, 2012). Por tanto, resulta desproporcional encontrar servidores públicos que realizan funciones iguales o similares, pero debido al régimen contractual tienen remuneraciones y derechos diferentes (Castellano, 2019). Dentro de esta línea de pensamiento, implementar la meritocracia al interior de una estructura organizativa eficiente conlleva el ordenamiento de los regímenes de contratación y promoción del trabajador. Esta tarea se dificulta cuando estos sistemas son heterogéneos y atomizados que marcan desigualdades en términos de remuneraciones, beneficios sociales y de oportunidades que se evidencia al comparar las remuneraciones de

los cargos de alto nivel, sujetos a la discrecionalidad política de contratación; con la escala regular remunerativa (Cavero y Gálvez, 2014).

En suma, en el país y por ende en el Departamento La Libertad ha habido diversos intentos por optimizar los procesos administrativos mediante el fortalecimiento de capacidades del recurso humano. Pero, lo cierto es que no ha sido posible alcanzarlo debido a diversos factores. Entre ellos la desigualdad remunerativa y el limitado acceso a desarrollar una carrera administrativa distorsionada por los cargos y puestos laborales de confianza principalmente. Por ello, es necesario que todo intento por institucionalizar una efectiva carrera pública meritocrática en nuestro país requiere que la clase política limite su presencia en las materias técnicas del estado, que las autoridades o funcionarios públicos asuman el compromiso según sus competencias, que los entes encargados o responsables del proceso cumplan con difundir y sensibilizar sus fortalezas y debilidades teniendo en consideración que todo esfuerzo realizado es perfectible, y que debe plantearse como reforma integral y no parcial (Luyo, 2019). Por estas razones, es válido preguntar ¿Existen entidades estatales que garantizan la meritocracia en la gestión pública? ¿Qué relación existe entre los derechos laborales y el Servicio Civil Meritocrático? La respuesta a estas preguntas explica el cumplimiento de los derechos laborales en el sector público del Departamento La Libertad en relación a la meritocracia.

## METODOLOGÍA

El estudio realizado corresponde a un diseño descriptivo correlacional causal entre las variables de investigación: desigualdad en derechos laborales y el servicio civil meritocrático peruano; que se operacionalizaron en las variables estadísticas cualitativas: Régimen laboral único, concurso público, servidor civil, incentivos y beneficios, y calidad de vida; en la primera variable. Respecto a la segunda variable las dimensiones fueron: Mérito, desempeño laboral, desarrollo de capacidades, evaluación laboral y transparencia.

Se tomó como unidad de observación la Unidad Ejecutora N° 001, Sede Central y N°005. Proyecto Especial Chavimochic, del Pliego presupuestal 451: Gobierno Regional La Libertad, conformándose una muestra probabilística del 10% de la población con los siguientes criterios de inclusión: profesionales nombrados y contratados como servidores públicos y especialistas bajo los D. Leg. 276, D. Leg. 728 y D. Leg. 1057; y los criterios de exclusión fueron: no tenencia de título profesional universitario y ser locador de servicio. Los cuestionarios aplicados fueron

normalizados y validados mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach mayor a 0,7; información que fue analizada para llegar a conclusiones mediante el razonamiento deductivo que ayudó a proponer soluciones sobre la igualdad los derechos laborales en función a las regulaciones de la meritocracia en el servicio civil.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Análisis de las dimensiones de la variable Servicio Civil Meritocrático

El análisis de frecuencias reportado en la Figura 1, evaluó el nivel de importancia de las dimensiones de la variable de estudio Servicio Civil Meritocrático; D1: Mérito, D2: Desempeño laboral, D3: Desarrollo de capacidades, D4: Evaluación laboral y D5: Transparencia. En la unidad de estudio, este gráfico demostró que el mérito y desempeño laboral transparente aplicado a los procedimientos administrativos institucionales se constituyen en los ejes principales de la meritocracia; siendo necesario enfatizar que este sistema no tiene transcendencia significativa dentro de la carrera pública cuando no está vinculada con un ambiente motivador que favorezca el desempeño laboral con políticas remunerativas concordantes con el rol y transcendencia del puesto, responsabilidad o carga administrativa, complejidad de la función (Castañeda et al., 2021), debido a los efectos y connotación de la remuneración de carácter social, económico y jurídico. (Pasco 1986), que en conjunto ayudan a mejorar el compromiso e identificación del trabajador con la institución en el logro de sus objetivos organizacionales (Loaiza, 2020).

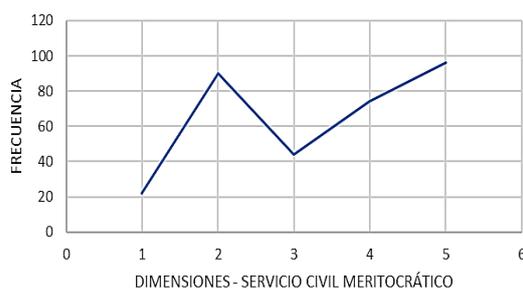


Figura 1. Análisis de frecuencia de las dimensiones de la variable Servicio Civil Meritocrático.

### Análisis de las dimensiones de la variable de estudio Derechos Laborales

Los resultados del análisis de frecuencias realizado en la variable Derechos Laborales se reportaron en la Figura 2. Las dimensiones: D6: Régimen laboral único, D7: Concurso público, D8: Servidor civil, D9: Incentivos y beneficios y D10: Calidad de vida; la percepción de los entrevistados fue que los derechos laborales se garantizan

cuando el ingreso a la administración pública ocurre por concurso público de manera transparente, para asumir funciones según su perfil y como compensación por el servicio de calidad brindado acceder a remuneraciones, incentivos y beneficios que conlleven a una mejor calidad de vida. En este análisis también fue posible evidenciar que pertenecer a un Régimen Laboral Único para labores administrativas es significativo al momento de evaluar los Derechos Laborales debido a la existencia de hasta tres (03) formas laborales diferentes en una misma entidad lo cual viene ocasionando desigualdades sustanciales en su goce. La implementación del servicio civil en todas las entidades públicas como alternativa de fusión de los regímenes antes señalados debe regularse como tal en la normatividad nacional para evitar distorsiones en las escalas remunerativas (Patlán 2016), que puedan afectar la Calidad de Vida, que es componente fundamental de los Derechos Laborales; el 80% de los entrevistados así lo indicaron.

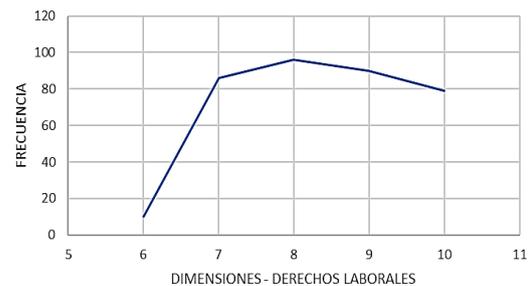


Figura 2. Análisis de frecuencia de la variable Derechos Laborales.

### Correlación entre los Derechos Laborales (DL) y el Servicio Civil Meritocrático (SCM)

En la Tabla 1 se describe la correlación de la variable Servicio Civil Meritocrático con las dimensiones de la variable Derechos Laborales. De los resultados se dedujo que el Servicio Civil Meritocrático en el cual fue implementado el Concurso Público no garantizó el cumplimiento de los citados derechos. Por el contrario, cuando relacionamos la variable SCM con la implementación de un Régimen Laboral Único que conlleve a una justa escala remunerativa que garanticen el cumplimiento de los Derechos Laborales.

En segundo orden de importancia se relacionó el SCM con las dimensiones de los DL, los resultados demostraron que la capacidad de los servidores civiles en las labores que realizan acompañarse de incentivos y beneficios calculados en función de la eficiencia laboral. Este procedimiento garantiza el cumplimiento de los Derechos Laborales.

Estos resultados evidenciaron la importancia de desarrollar una estructura del SCM basado en la transparencia en el desarrollo

de los procesos técnicos de personal, la distribución justa de los derechos a los ciudadanos y la definición de mecanismos imparciales de accesos al servicio público (Campoverde, 2016).

La información contenida en la tabla 1, que relaciona el SCM con las dimensiones que definen la variable DL; demostró que, en la unidad de estudio, el 52,6% de los encuestados consideran como buena la implementación de un servicio civil meritocrático, y solamente el 15.8% no están de acuerdo con la meritocracia en la unidad de observación antes señalada, por consiguiente, existe en la entidad objeto del estudio expectativa por la meritocracia.

**Tabla 1**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: servicio civil meritocrático y las dimensiones de derechos laborales

	D6	D7	D8:	D9:	D10:
Coef. de correlación	,598**	,034	,222*	,292**	,415**
Sig. (bilateral)	,000	,720	,017	,002	,000
N	114	114	114	114	114

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

D6: Régimen Laboral Único. D7: Concurso Público. D8: Servidores Civiles. D9: Incentivos y Beneficios. D10: Calidad de Vida.

En la Tabla 2, se analizó la relación de las variables de estudio, planteándose la hipótesis nula: La implementación del Servicio Civil Meritocrático garantiza de manera significativa el cumplimiento de los Derechos Laborales en beneficio de los trabajadores. De acuerdo con el nivel de significancia 0,000 obtenido, se acepta la hipótesis nula. Pero el coeficiente de correlación indica, con el 99% de confianza, que existe una correlación baja entra las variables analizadas (38,2%).

**Tabla 2**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el servicio civil meritocrático y los derechos laborales

		V2
Rho de Spearman	V1	,382**
	Coefic de correlación Sig. (bilateral)	,000
	N	114

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

V1: Servicio Civil Meritocrático.

V2: Derechos Laborales.

Estos resultados expresan que de la sinergia de estas dos variables surge una oportunidad de mejora de la atención del ciudadano debido a que se promueve la capacitación y evaluación para mejorar las competencias del trabajador y con ello alcanzar mejoras económicas vía incentivos o bonificaciones (Mariano, 2021). Además de vincularse los beneficios y retribuciones económicas en función de la experticia del trabajador (SERVIR, 2015) para construir un sistema organizacional basado en procesos normalizados que garanticen una gestión

transparente y participativa (Pérez y Flores, 2022).

El estudio se ha realizado desde la perspectiva del servidor público que ya forma parte del aparato burocrático del país; dejando una ventana abierta para analizar el impacto de la Ley del Servidor Público en la nueva PEA que año a año crece (Urrutia y Cuenca, 2018).

## CONCLUSIONES

Al relacionar los DL de los servidores administrativos del sector público nacional y de manera particular del Dpto La Libertad, y el Servicio Civil Meritocrático; se establece, por un lado, que existen, tres (3) regímenes laborales como mínimo (Decreto Legislativos 276, 728 y 1057) por entidad pública que regulan los derechos laborales y otros, lo cual viene generando una gran desigualdad entre profesionales en sus remuneraciones, incentivos y beneficios; y una influencia negativa en su estado emocional; , y por el otro, el mérito, la capacitación, evaluación, rendimiento laboral y transparencia son aplicados también de manera diferente según lo dispuesto en las citadas normas y la ley del servicio civil.

Al considerar el SCM, con las dimensiones de los DL se establece que en el sector público se viene ingresando por concurso público de méritos para nombramiento o contrato y que sus escalas remunerativas y beneficios son diferenciados porque lo establece el régimen laboral al cual pertenece el servidor civil, lo cual no guarda relación con el rendimiento laboral.

El SCM en la gestión pública liberteña está definida fundamentalmente con el desempeño laboral y la transparencia y los DL están sustentados en las remuneraciones, incentivos, beneficios y calidad de calidad, los cuáles no resultan compatibles y justo en su distribución por la existencia de formas laborales distintas en una misma entidad que permite las desigualdades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castañeda, J., Verde, H., Meléndez, J., Gómez, R., y Cáceres, K. (2021). Influencia de la Ley SERVIR en la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe 2019. *Revista de investigación estadística*, 3(1), 58-67.
- Boy, A. M., Espinoza, A.B., Olmos, D., y Carlos, J.A. (2022). Perception of leadership in public organizations in Lima, Peru, percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473.
- Campoverde, O. (2016). *La meritocracia y la gobernanza en el Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN) período 2008-2013* (Tesis de maestría). Universidad andina Simón Bolívar.
- Castellano, R. (2019). *La Coexistencia de Regímenes Laborales en las Entidades Públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los Servidores Públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque ESSALUD* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

- Cavero, M., y Gálvez, Á. (2014). Entre la discrecionalidad y la meritocracia: intentos de reforma de los recursos humanos del Estado. *Argumentos, revista de análisis y crítica*, 1(8).
- Loaiza, J. (2020). Regímenes laborales, y su asociación con el compromiso organizacional de los servidores de Municipalidad Distrital de Whanchaq. Cusco. 2020. Repositorio Académico de la Universidad San Martín de Porras.
- Luyo, M. (2019). La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú. *Revista Derecho y Sociedad*, (53), 171-182.
- Moriano, N. (2021). Impactos y beneficios de la implementación de la Ley del Servicio Civil en la UNMSM. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 39-47.
- Pasco, M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Revista de la Facultad de Derecho*, (40), 213-242.
- Patlón, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133.
- Pérez, S., y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000.
- SERVIR (2012). Servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Disponible en : <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/877371-el-servicio-civil-peruano-antecedentes-marco-normativo-actual-y-desafios-de-la-reforma>
- SERVIR (2015). Las características del servicio civil peruano. Disponible en: <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/caracter%C3%ADsticas-del-servicio-civil-peruano-servir>
- Urrutia, C., y Cuenca, R. (2018). *Las desigualdades laborales que enfrentan los jóvenes en Lima Metropolitana*. Instituto de Estudios Peruanos, IEP.
- Vidal, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*, 9, 167-176.