

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS CONTABLES Y
SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la
Provincia de Andahuaylas, 2023

Asesor:

Mg. Cruz Quintanilla, Abel Constantino

Autora:

Leguía Omonte, Lilibeth Mayly

Para optar el Título Profesional de:

Abogado

Andahuaylas- Apurímac- Perú

2025

Acta de sustentación



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Acta N°: 003

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Andahuaylas, a los 29 días del mes de agosto del 2025, siendo las 09:15 am horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 058-2025-EPD-FCJCS-UTEA-F/AND de la Escuela Profesional de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales:

Presidente :	Mg. Garcia Fernandez Mario Natividad
Dictaminante :	Mg. Legua Gordillo Flor Angelica
Replicante :	Mg. Pichihua Torres Sabino

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023.

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Legua Omonte Libibeth Mayly
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Abogado
(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) APROBADO (S):

Por: Mayoría
(Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de: Once

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Legua Omonte Libibeth Mayly	Aprobado

Siendo las 11:49 am horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mg. Garcia Fernandez Mario Natividad

Dictaminante: Mg. Legua Gordillo Flor Angelica

Replicante: Mg. Pichihua Torres Sabino

(*): **Mayoría:** Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad:** Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art. 18 RGGAT.
(**): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.

Reporte de similitud



Página 2 de 228 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn:oid::3117:583736118

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)



Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Página 2 de 228 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn:oid::3117:583736118

Metadatos

Datos del Autor	
Apellidos y nombres	: Leguía Omonte, Lilibeth Mayly
Tipos de Documentos de Identidad	: DNI
Números de Documentos de Identidad	: 70397091
URL ORCID	:
Datos del Asesor	
Apellidos y nombres	: Mg. Cruz Quintanilla, Abel Constantino
Tipos de Documentos de Identidad	: DNI
Números de Documentos de Identidad	: 45706388
URL ORCID	: https://orcid.org/0000-0002-2180-4679
Datos de la investigación	
Facultad	: Ciencias Jurídicas Contables y Sociales
Escuela Profesional	: Derecho
Línea de Investigación	: Derecho Público y Privado
Rango de años en que se realizó la investigación	: 2023- 2024
Fuente de financiamiento	: Autofinanciado
Porcentaje de similitud	: 23% con deposito
URL de OCDE	: https://purl.org/pe-repo/ocde/ford# 5.05.01

Dedicatoria

A mi querida madre Mercedes, que desde el cielo ilumina cada uno de mis logros, y sigue siendo mi fuerza más grande y la razón de cada uno de mis pasos.

A mi querido padre Hercilio y a mis hermanos, quienes siempre serán la fuente de mi fortaleza e impulsan mi anhelo de seguir adelante.

Agradecimiento

A todos mis docentes de la escuela profesional de Derecho, por las horas dedicadas a su labor y la buena voluntad de transmitirnos todos sus conocimientos.

A mi asesor, Mg. Abel Constantino Cruz Quintanilla, por todos los conocimientos y enseñanzas brindadas, por motivarme constantemente a superarme académicamente, a quien admiro por su calidad profesional e integridad como persona.

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulneró la meritocracia laboral en el sector público de Andahuaylas durante el año 2023. La meritocracia laboral se definió como un sistema en el que las decisiones sobre promociones, recompensas y estabilidad en el empleo se basan en el mérito individual. La Ley 24041, destinada a proteger a los empleados del sector público de despidos arbitrarios, permitió la reincorporación automática de aquellos que habían laborado por más de un año y fueron despedidos de manera arbitraria. El tipo de investigación fue básica con un nivel de investigación descriptivo, el diseño de investigación no experimental con un enfoque cualitativo y un método de investigación descriptivo. La muestra, seleccionada de manera intencional, estuvo conformada por 15 magistrados, especialistas y abogados en derecho laboral. Los resultados indicaron que la reposición automática de trabajadores bajo esta normativa afectó la meritocracia laboral, ya que no siempre consideró el mérito personal ni la capacidad profesional de los reincorporados. En muchos casos, la estabilidad laboral garantizada por la ley primó sobre criterios de competencia y desempeño. Como conclusión, se determinó que la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 vulneró significativamente los principios de meritocracia en el sector público de Andahuaylas, generando un impacto en la equidad y la calidad de la gestión pública.

Palabras clave: Meritocracia laboral, Ley 24041, Reposición de trabajadores, Sector público, Despidos.

Abstract

This study aimed to determine whether the reinstatement of workers under the protection of Law 24041 undermined labor meritocracy in the public sector of Andahuaylas during 2023. Labor meritocracy was defined as a system in which decisions regarding promotions, rewards, and job stability are based on individual merit. Law 24041, designed to protect public sector employees from arbitrary dismissals, allowed for the automatic reinstatement of those who had worked for more than a year and were unjustly dismissed. The research was conducted using a basic, non-experimental, cross-sectional, and descriptive design. The sample, intentionally selected, consisted of 15 magistrates, specialists, and labor law attorneys. The results indicated that the automatic reinstatement of workers under this regulation affected labor meritocracy, as it did not always consider the personal merit or professional competence of those reinstated. In many cases, the job stability guaranteed by the law took precedence over criteria of competence and performance. In conclusion, it was determined that the reinstatement of workers under Law 24041 significantly undermined the principles of meritocracy in the public sector of Andahuaylas, impacting fairness and the quality of public administration.

Keywords: Labor meritocracy, law 24041, replacement of workers, public sector, layoffs.

Índice

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Reporte de similitud.....	iii
Metadatos.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Índice general.....	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras.....	xii
Índice de anexos.....	¡Error! Marcador no definido.
I. Introducción.....	13
II. Planteamiento del problema	14
2.1. Descripción y formulación del problema.....	16
2.2. Objetivos	18
2.2.1. Objetivo General	18
2.2.2. Objetivo Específicos	18
2.3. Justificación e importancia.....	18
2.4. Categorías.....	21
III. Marco Teórico	23
3.1. Antecedentes	23
3.2. Bases teóricas	29
3.3. Definición de términos.....	41
IV. Metodología.....	43

4.1. Tipo y nivel de investigación	43
4.2. Ámbito temporal y espacial	44
4.3. Población y muestra	45
4.4. Instrumentos.....	47
4.5. Procedimiento	49
4.6. Análisis de datos	50
4.7. Consideraciones éticas	52
V. Resultados y discusión.....	53
VI. Conclusiones.....	170
VII.Recomendaciones.....	172
VIII.Referencias	174

Índice de tablas

Tabla 01 Matriz de Categorización	21
Tabla 02 Esquema de Participantes	47

Índice de figuras

Figura 01 Nube de palabras para el objetivo general.....	154
Figura 02 Red de analisis para el objetivo general.....	157
Figura 03 Nube de palabras para el objetivo especifico 1.....	159
Figura 04 Red de análisis para el objetivo especifico 1	161
Figura 05 Nuve de palabras para el objetivo especifico 2.....	164
Figura 06 Red de analisis para el objetivo especifico 2	166

I. Introducción

La meritocracia laboral, promueve que las oportunidades y recompensas en el ámbito laboral se basen en el mérito y el desempeño individual, siendo un principio esencial para asegurar la eficiencia y equidad en el sector público. En la provincia de Andahuaylas durante el año 2023, este principio enfrenta un desafío importante debido a la vigencia de la Ley 24041. Esta legislación, diseñada para proteger a los trabajadores públicos de despidos arbitrarios, garantiza la reposición de aquellos empleados que han trabajado de manera continua por más de un año y fueron despedidos injustamente.

Sin embargo, la Ley 24041 puede entrar en conflicto con los principios de meritocracia. Si bien prioriza la estabilidad laboral, necesaria en contextos donde la seguridad en el empleo es precaria, también puede generar situaciones en las que la permanencia no dependa del desempeño ni del mérito personal. Esto genera una gran preocupación, debido a que la Ley 24041 pueda afectar negativamente la meritocracia laboral, permitiendo que trabajadores con bajo rendimiento mantengan sus puestos sin una evaluación rigurosa de sus competencias y aportes.

En Andahuaylas, donde los recursos para el desarrollo profesional son limitados y el empleo público representa una fuente importante de estabilidad económica, esta tensión entre protección laboral y mérito personal se acentúa. Por ello, es fundamental analizar cómo la Ley 24041 impacta la meritocracia en el sector público de esta región y explorar posibles soluciones que permitan equilibrar la protección de los derechos laborales con la promoción de un entorno meritocrático, asegurando que el desempeño y competencia continúen siendo factores clave en la gestión del talento humano.

II. Planteamiento del problema

La reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 en el Perú ha generado debate debido a su impacto en la meritocracia laboral del sector público. La aplicación de esta normativa ha traído diversas consecuencias jurídicas, especialmente en el caso de trabajadores que prestaban servicios en instituciones públicas bajo la modalidad de locación de servicios. Estos trabajadores, al ser asimilados bajo el régimen de la Ley N° 276, obtienen automáticamente beneficios laborales sin haber sido sometidos a un proceso de evaluación de méritos. Esta situación genera desorden en la administración pública y vulnera la meritocracia, ya que, en muchos casos, los trabajadores ingresan mediante favores políticos, lazos de amistad o parentesco (Uvidia, 2018).

En la actualidad, la crisis laboral ha motivado una gestión de los recursos públicos bajo estándares más rigurosos, orientados a los principios de eficiencia, eficacia y economía. Paralelamente, la crisis de legitimidad del Estado frente a la ciudadanía se vincula con la percepción de una falta de respuesta adecuada a las expectativas y necesidades colectivas. En este escenario, los cambios en el mundo del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y el avance del gerencialismo han impulsado un enfoque centrado en el rendimiento y la productividad (Chávez Ordinola, 2025).

El manejo eficiente de los recursos humanos está estrechamente ligado a la meritocracia laboral. Sin embargo, la aplicación indiscriminada de la Ley 24041 genera desigualdad en el sector público, ya que permite la reposición de trabajadores que, al haber laborado como locadores de servicio, no fueron sometidos a un proceso de selección. Si los órganos jurisdiccionales continúan aplicando esta normativa sin restricciones, la meritocracia

se verá gravemente afectada y se incrementará el número de trabajadores no calificados en la administración pública (Rincón, 2021).

Además, la reposición masiva de trabajadores impacta directamente en el presupuesto estatal, ya que una parte significativa de los recursos debe destinarse al pago de remuneraciones de los empleados reincorporados. Esto ocasiona que otras áreas de servicio público reciban menor financiamiento, afectando la calidad de las prestaciones estatales. Ante esta situación, el Estado debería implementar reformas que unifiquen los diferentes regímenes laborales de manera ordenada, garantizando tanto la estabilidad como la eficiencia en el sector público (Rincón, 2021).

Cabe destacar que el artículo 2 de la Ley 24041 establece que los trabajos amparados por esta normativa tienen un carácter temporal o transitorio. En este sentido, la imposibilidad de acogerse al derecho de reposición, según el artículo 1, resulta jurídicamente acertada. No obstante, en la práctica, muchas entidades estatales han utilizado de manera arbitraria estos argumentos para evitar la reincorporación de trabajadores, incluso cuando no correspondía. En estos casos, el juez debe aplicar el principio de primacía de la realidad para resolver la controversia y garantizar el respeto a los derechos laborales (Reyes, 2018).

En el caso de Andahuaylas, esta problemática también está presente. La meritocracia, entendida como el proceso de asignación de cargos públicos basado en méritos, se ve afectada por la aplicación de la Ley 24041. Los trabajadores CAS, quienes han accedido a sus puestos mediante concurso público, enfrentan desigualdades al ser despedidos arbitrariamente y posteriormente repuestos sin una nueva evaluación de sus competencias. Esto ha generado malestar en las entidades públicas, ya que se percibe una falta de equidad en el acceso y

disfrute de los beneficios laborales. Dado este contexto, surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público?

2.1. Descripción y formulación del problema

Después del análisis reflexivo y crítico de la descripción del problema se ha identificado el siguiente problema: ¿De qué manera la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en el sector público? por ello para una correcta identificación del problema debemos tener en cuenta tres aspectos importantes de la metodología que son realidad, situación actual del problema y pronóstico (Reyes, 2018).

En cuanto a la realidad, la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la ley 24041 en el Perú genera discriminación y vulnera la meritocracia laboral en el sector público, ya que con su aplicación se generan diversas consecuencias jurídicas; ello considerando que al aplicar dicha ley sobre todo en trabajadores que vienen prestando sus servicios en instituciones públicas bajo la modalidad de locación de servicios, estos son asimilados bajo el régimen de la Ley N°276, y; en consecuencia, obtienen todos los beneficios laborales que dicho régimen otorga, lo cual generan un desorden en la carrera de la administración pública, asimismo ocasiona una vulneración de la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público (Reyes, 2018).

Asimismo la situación actual, la crisis fiscal y laboral, ha dado lugar a que los recursos públicos sean manejados de una manera más exhaustiva, bajo los principios de eficiencia, eficacia, y economía; la crisis de legitimidad de lo público ante la ciudadanía, producto de la percepción que el Estado no responde a las expectativas y necesidades de la población; los cambios sociales en el mundo del trabajo, la inclusión de las nuevas tecnologías y expectativas

de los trabajadores de un ambiente laboral más motivador, dinámico y satisfactorio y el desarrollo del gerencialismo, que introduce una visión de carácter más empresarial, orientada al rendimiento y a la productividad de los servicios. En este contexto, surge la necesidad de la puesta en valor de la gestión de los recursos humanos, entendiendo que en el sector público la productividad y efectividad de los servicios se realiza a través de las personas, lo que obliga a una evolución constante y más pluralista de los trabajadores. Por ello, el manejo eficiente de los recursos humanos responde al objetivo de la meritocracia laboral, cuya vulnerabilidad queda en evidencia al momento de aplicar la ley generando desigualdad sobre todo en el sector público (Reyes, 2018).

Finalmente el pronóstico, en esta parte se atribuye a que es lo que sucederá a futuro, podemos decir de manera categórica que, si los órganos jurisdiccionales aplican la Ley 24041, sobre todo en la reposición laboral de los trabajadores que venían laborando como locadores de servicio, quienes evidentemente por el tipo de contrato al cual se encuentran sujetos no fueron objeto de ningún tipo de selección a efectos de ingresar a laborar a las instituciones públicas, conllevaría a la vulneración de la meritocracia laboral; por esa razón la iniciativa que debe tener el estado es tomar una serie de acciones para reformar los diferentes regímenes laborales y tratar de unificarlos, por ello identificamos los siguientes problemas (Reyes, 2018):

Problema principal.

¿De qué manera la meritocracia laboral en el sector público es vulnerada por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023?

Problemas específicos:

¿En qué medida la Ley 24041 vulnera el mérito personal en el sector público en Andahuaylas año 2023?

¿En qué medida la Ley 24041 vulnera la capacidad profesional en el sector público en Andahuaylas año 2023?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Explicar la meritocracia laboral en el sector público y su vulneración por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023.

2.2.2. Objetivo Específicos

Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal en el sector público en Andahuaylas año 2023.

Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional en el sector público en Andahuaylas año 2023.

2.3. Justificación e importancia

Primeramente, la justificación teórica, la presente tesis tiene como finalidad ampliar los conocimientos referentes a los efectos de la Ley 24041 y la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público. La vulneración de la meritocracia laboral en el sector público bajo el amparo de la Ley 24041 constituye un problema de relevancia teórica, ya que afecta los principios fundamentales de equidad, transparencia y eficiencia en la administración pública. Desde un enfoque teórico, este fenómeno contradice los postulados de la teoría de la

administración pública basada en la meritocracia, que promueve el acceso a puestos laborales a través de competencias demostradas y méritos verificables (Vásquez, 2023).

Asimismo, la justificación práctica, la presente investigación busca realizar un análisis jurídico dogmático sobre la ley 24041 y como su aplicación vulnera la meritocracia laboral en el sector público, en particular dentro de las instituciones públicas de la provincia de Andahuaylas. Desde una perspectiva práctica, la vulneración de la meritocracia laboral tiene implicaciones directas en la calidad de los servicios públicos ofrecidos en la provincia de Andahuaylas. La aplicación de la Ley 24041 puede llevar al sostenimiento de trabajadores que, aunque protegidos legalmente, no cumplen con las competencias necesarias para el desempeño eficiente de sus funciones. Esto repercute en la percepción ciudadana sobre la capacidad del Estado para responder a sus necesidades, lo que a su vez afecta la confianza en las instituciones públicas (Vásquez, 2023).

Finalmente, la justificación metodológica, en cuanto a los resultados de la presente investigación motivaran y aportaran información para la comunidad jurídica, los cuales pueden ser abordados en diversos puntos de vista aplicando los diferentes diseños metodológicos. El aporte de un instrumento contextualizado y aplicado para la obtención de datos, será un gran aporte instrumental el cual será decisivo para poder analizar el tema abordado, por lo cual se optará por el uso de una guía de entrevista de tipo semiestructurada, además la metodología utilizada desde el método descriptivo y enfoque cualitativo servirá para la indagación más completa sobre las categorías de meritocracia y la ley 24041 (Vásquez, 2023).

En cuanto a la importancia, la investigación sobre la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público, específicamente en la provincia de Andahuaylas en 2023 debido a

la Ley 24041, es de suma importancia por varias razones. Esta ley, que regula el empleo de los trabajadores públicos, ha generado controversias y críticas respecto a su impacto en la eficiencia y transparencia del sector público. En primer lugar, la meritocracia es un principio fundamental para asegurar que las posiciones dentro del sector público sean ocupadas por personas que tienen las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. La falta de meritocracia puede llevar a la contratación de individuos menos calificados, lo que, a su vez, puede afectar negativamente la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la población. En el caso de Andahuaylas, una provincia con diversas necesidades sociales y económicas, contar con personal competente y capacitado es crucial para el desarrollo y bienestar de la comunidad (Vásquez, 2023).

Además, la Ley 24041, al priorizar ciertos criterios que pueden no estar relacionados directamente con las competencias y méritos profesionales, puede contribuir a la perpetuación de prácticas de nepotismo y favoritismo. Esta situación no solo mina la confianza de la población en las instituciones públicas, sino que también puede desmotivar a los empleados públicos que sí cumplen con los requisitos meritocráticos, generando un ambiente laboral de injusticia y descontento. Además, investigar esta problemática en Andahuaylas permite identificar casos concretos y recopilar datos empíricos sobre cómo la Ley 24041 está siendo implementada y sus efectos en el terreno. Estos datos son fundamentales para hacer recomendaciones informadas sobre posibles reformas a la ley o la implementación de políticas complementarias que promuevan una verdadera meritocracia (Vásquez, 2023).

2.4. Categorías

Meritocracia Laboral: La Meritocracia es un sistema de recompensa por mérito individual. Es decir, cuando el criterio para conceder determinado premio o ventaja es el esfuerzo y la dedicación de la persona exclusivamente (López, 2021).

Según López (2021) refirió que el mérito es igual a la inteligencia más el esfuerzo, sus propietarios se identifican a una temprana edad y son seleccionados para una apropiada educación intensiva, y hay una obsesión con la cuantificación, la realización de test y las notas”. El mérito es la capacidad, aptitud y destreza del trabajador, para cumplir o desempeñar una función propia de su profesión o por experiencia.

Ley 24041: Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.

Tabla 01

Matriz de Categorización

Matriz de Categorías				
Categoría 1	Concepto	Operacionalización de categorías	Subcategorías	Instrumento
Meritocracia Laboral	La meritocracia laboral es un principio fundamental que establece que el acceso, permanencia y ascenso en un puesto de trabajo deben basarse en el mérito y las	Para Sousa (2019) menciona que la dentro de la meritocracia laboral, se distinguen dos subcategorías clave: el mérito personal y la capacidad profesional. El mérito personal se refiere al esfuerzo, la	-Merito personal -Capacidad profesional	Guía de Entrevista

competencias de cada individuo. Este enfoque busca garantizar que los trabajadores sean seleccionados y promovidos en función de sus capacidades, conocimientos y desempeño, asegurando así la eficiencia, equidad y transparencia dentro de las organizaciones, especialmente en el ámbito público dedicación y la constancia que cada individuo demuestra en el ejercicio de sus funciones. Por otro lado, la capacidad profesional hace referencia a los conocimientos, habilidades y competencias técnicas que una persona posee para desempeñar eficazmente un determinado puesto de trabajo.

Categoría 2	Concepto	Operacionalización de categorías	Subcategorías	Instrumento
Ley 24041	Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.	La Ley 24041 establece la estabilidad laboral de los servidores públicos que cumplen ciertos criterios específicos, garantizando su permanencia en el sector estatal. Para comprender su aplicación, es necesario analizar sus subcategorías, las cuales determinan quiénes pueden beneficiarse de esta normativa y bajo qué condiciones se otorga esta protección. En primer lugar, se encuentra la condición de ser servidor público, haber sido contratado para labores de naturaleza permanente, tenga	- Ser servidor público. -Haber sido contratado para labores de naturaleza permanente. -Tener más de un año ininterrumpido de servicios. -Pertener al régimen del Decreto Legislativo N°276. -No encontrarse en los supuestos de exclusión.	Guía de Entrevista

más de un año ininterrumpido de servicios, pertenecer al régimen del Decreto Legislativo N° 276, no debe encontrarse en los supuestos de exclusión.

Nota: Elaboración propia

III. Marco Teórico

3.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Con el fin de ampliar conocimientos de la presente tesis, se presentó los antecedentes internacionales: Primeramente, el autor Molina (2022), en su investigación titulada "La indemnización disuasoria por despido arbitrario, entre otros y ocaso ¿justicia resarcitoria o 'justicia del cadí'?", tuvo como objetivo general analizar el sistema de indemnizaciones por despido injusto en el Estatuto de los Trabajadores en España, específicamente en los últimos 40 años. Se utilizó una metodología cualitativa, de tipo básico, con un diseño descriptivo. La investigación evidenció que, a pesar de la existencia de un sistema normativo de compensación, este se encuentra limitado en su capacidad de disuadir la práctica del despido injustificado. A lo largo del análisis, se profundizó en las ventajas y desventajas tanto para el trabajador como para el empleador. Mientras que para el trabajador representa una facilidad en la obtención de una compensación sin necesidad de probar el daño real, para el empleador facilita el cálculo de costos sin enfrentar riesgos jurídicos relevantes. La conclusión del estudio señala que la ausencia de una indemnización disuasoria permite que el despido arbitrario sea

asumido como una opción viable por parte de los empleadores, debilitando así los mecanismos de protección laboral. Por tanto, se recomienda una revisión estructural del sistema de indemnizaciones para fortalecer el principio de estabilidad en el empleo y la tutela de derechos fundamentales en las relaciones laborales.

Asimismo, López (2022), en España, desarrolló la investigación "El despido arbitrario y los derechos fundamentales de los trabajadores", cuyo objetivo general fue analizar la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al despido arbitrario. Se empleó una metodología cualitativa, de tipo básico y con un diseño no experimental. La investigación abordó diversas jurisprudencias recientes y normativas que pretenden garantizar los derechos del trabajador. No obstante, se evidenció que los fallos judiciales aún no logran revertir completamente la situación de desprotección en que se encuentran muchos trabajadores, en especial aquellos con condiciones de vulnerabilidad económica y se concluyó que, pese a los avances en la legislación laboral, las prácticas empresariales siguen condicionadas por intereses económicos que priorizan la rentabilidad sobre la equidad laboral. La necesidad de implementar mecanismos de fiscalización más rigurosos y de reforzar el papel del Estado como garante de los derechos fundamentales se hace evidente. En consecuencia, se demanda una política más activa que promueva la equidad en las relaciones laborales, así como el respeto y la protección efectiva de los derechos del trabajador.

Además, Gómez (2022), en Argentina, en su investigación "El principio protectorio frente al despido arbitrario por causa de matrimonio en empleados varones", tuvo como objetivo general analizar el impacto del despido discriminatorio por razón de género en varones casados, y evaluar la aplicación del principio protectorio. Utilizó una metodología

básica, con diseño no experimental y enfoque transversal. La investigación se centró en el caso Puig, Fernando Rodolfo, y constituyó un precedente significativo al otorgar protección a un trabajador varón despedido por contraer matrimonio. El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación reafirma que la protección laboral por razones familiares no debe limitarse al género femenino, sino que debe extenderse a todos los trabajadores en igualdad de condiciones. La conclusión resalta la necesidad de ampliar el alcance interpretativo de las normas protectorias laborales, especialmente en contextos donde los prejuicios sociales aún persisten. Por lo tanto, se enfatiza que el respeto a la igualdad ante la ley se debe constituir un principio rector en todas las decisiones judiciales y administrativas que involucren derechos laborales.

Sin embargo, Moreira (2019), en Brasil, desarrolló el estudio "Derecho al trabajo y garantía de indemnidad", cuyo objetivo general fue demostrar la invalidez del acto empresarial que sanciona o impide el ejercicio de un derecho fundamental por parte del trabajador. Se aplicó una metodología de tipo básica, con enfoque descriptivo y diseño transversal. A través de un análisis comparativo con el sistema jurídico español, se destacó cómo el derecho brasileño aún carece de mecanismos eficaces que garanticen la indemnidad del trabajador. La investigación concluyó que el despido como forma de represalia ante el ejercicio legítimo de los derechos constitucionales constituye una grave vulneración al principio de justicia social. En conclusión, se recomienda una reforma legal que incorpore de manera expresa la garantía de indemnidad y que fortalezca los órganos de inspección laboral como medio de control frente a prácticas antisindicales y arbitrarias.

Finalmente, el autor Martínez (2020), en México, en su investigación "Despido injustificado y tutela judicial efectiva en el marco del nuevo sistema laboral mexicano", tuvo como objetivo general analizar la eficacia de los mecanismos implementados por la reforma de 2019 frente al despido arbitrario. La metodología fue cualitativa, de tipo básica y diseño no experimental, basada en análisis de normativa y jurisprudencia. El estudio permitió observar que los juzgados laborales independientes y los centros de conciliación han generado una mejora sustancial en la defensa de los derechos del trabajador. Sin embargo, también se identificaron limitaciones en cuanto a la cobertura territorial de estos organismos y a la falta de capacitación adecuada del personal involucrado. Se concluyó que la tutela judicial efectiva en México ha mejorado en términos normativos, pero requiere mayores esfuerzos institucionales para que su implementación sea uniforme y accesible en todas las regiones del país.

Antecedentes Nacionales

Del mismo modo, los antecedentes nacionales, fueron: Primeramente, el autor Godenzi (2022), en su estudio "La indefensión del trabajador en los contratos a tiempo parcial ante el despido arbitrario", planteó como objetivo general diagnosticar cómo los contratos a tiempo parcial afectan el derecho del trabajador a la tutela jurisdiccional efectiva. Se empleó una metodología cualitativa, de tipo básica y diseño descriptivo. En la investigación se reveló que los contratos a tiempo parcial, al no ofrecer una estructura clara de protección frente al despido, colocan al trabajador en una posición subordinada y desprotegida frente al empleador. Se analizaron diferentes escenarios laborales donde esta modalidad contractual ha sido utilizada como un mecanismo de precarización. Se concluyó que esta situación de

vulnerabilidad jurídica se encuentra agravada por la falta de fiscalización laboral y de normativas específicas que regulen esta modalidad de empleo. Por tanto, se hace urgente la intervención del legislador para diseñar un marco normativo que garantice condiciones laborales dignas y derechos fundamentales incluso en contrataciones de tiempo parcial, fomentando una cultura organizacional más justa y equitativa.

Asimismo, Ruiz y Cordero (2021), en su investigación "Estabilidad laboral y meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018", tuvieron como objetivo general establecer la relación entre la estabilidad laboral y la meritocracia en el empleo público. Utilizaron una metodología cualitativa, de tipo básica, con diseño descriptivo correlacional y no experimental. El estudio evidenció que la falta de concursos públicos y criterios técnicos en los procesos de contratación ha generado un entorno laboral desmotivado y con bajo rendimiento. Asimismo, se identificaron prácticas clientelistas y favoritismos políticos que afectan la confianza institucional y obstaculizan la profesionalización del servicio público. Se concluyó que el acceso al empleo en esta municipalidad se ha basado en relaciones personales, y no en el mérito o la capacidad profesional, lo cual afecta negativamente la percepción ciudadana sobre la administración pública. Como recomendación, se propuso implementar políticas claras de evaluación y promoción del personal basadas en méritos verificables y un sistema de control y supervisión que sancione las malas prácticas en los procesos de selección.

Además, Cruz (2021), en su estudio "Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas", tuvo como objetivo general establecer cómo las interrupciones contractuales afectan la aplicación de la Ley N.º 24041. La investigación posee

una metodología cualitativa, de tipo básica, con diseño de teoría fundamentada. Se documentaron diversos casos en los que las autoridades públicas interrumpieron deliberadamente la continuidad de los contratos para evitar que los trabajadores alcancen el año de servicios requerido para acogerse a la ley. Asimismo, se analizaron las consecuencias psicológicas, sociales y económicas de estas prácticas en los trabajadores, identificando patrones de inseguridad laboral crónica y desmotivación profesional. Se concluyó que estas prácticas son contrarias al principio de primacía de la realidad y configuran una clara vulneración del derecho a la estabilidad laboral. El estudio recomienda la elaboración de directrices que impidan la manipulación de la duración contractual por parte del empleador y la creación de mecanismos sancionadores efectivos para los funcionarios que incurran en estas estrategias.

Sin embargo, Montenegro (2020), en su investigación "La incorporación de directiva en meritocracia para mejorar la gestión de talento humano", tuvo como objetivo general proponer una directiva para fortalecer la meritocracia en el Gobierno Regional de Lambayeque. Se empleó una metodología cualitativa, de tipo básica, con diseño no experimental y transversal. El análisis reveló que la ausencia de lineamientos claros ha dado lugar a una gestión discrecional del personal, generando una cultura institucional que prioriza criterios políticos o personales sobre el desempeño profesional. Se identificaron vacíos normativos, falta de transparencia en los procesos de selección, y ausencia de mecanismos de rendición de cuentas. Se concluyó que es necesario implementar una directiva específica que articule los procesos de selección, evaluación y promoción del personal con base en principios meritocráticos. Esta medida permitiría mejorar la calidad del servicio público y recuperar la

confianza de la ciudadanía en las instituciones regionales, además de promover una cultura administrativa moderna, ética y centrada en resultados.

Por último, el autor Vásquez Huamán (2023), en su investigación "Meritocracia y estabilidad laboral en el sector público bajo el régimen CAS", se planteó como objetivo general determinar cómo el régimen CAS afecta la implementación de los principios de meritocracia en el sector público. La metodología fue cualitativa, de tipo básica, con diseño fenomenológico. El estudio permitió recoger testimonios de trabajadores que, pese a tener una sólida formación académica y experiencia laboral, enfrentaban constantes renovaciones contractuales sin criterios claros de evaluación. También se evaluaron las consecuencias de esta inestabilidad en la planificación institucional y en la retención del talento humano, identificando un ciclo de rotación que afecta la continuidad de las políticas públicas. Se concluyó que el régimen CAS promueve una alta rotación del personal y dificulta la consolidación de una carrera administrativa basada en méritos. Se recomienda una reforma estructural del régimen CAS que priorice la estabilidad, la evaluación objetiva y la promoción por competencia para asegurar una gestión pública más eficiente, motivada y con enfoque estratégico.

A nivel regional y local, efectuado la búsqueda en el repositorio de las Universidades de la Región Apurímac y consultado al RENATI; se llega a la conclusión de que no fue posible ubicar otros trabajos que guarden relación con la presente tesis.

3.2. Bases teóricas

El marco teórico es esencial en cualquier investigación, proporcionando el contexto conceptual y teórico necesario para entender el problema de investigación y guiar el estudio.

Consiste en una revisión crítica de la literatura relevante, teorías y conceptos relacionados con el tema. Su objetivo es situar el estudio dentro del conocimiento existente, identificar brechas en la literatura y establecer una conexión lógica con investigaciones previas. Los investigadores analizan diversas fuentes para construir un marco conceptual coherente que guíe el diseño de la investigación y la interpretación de resultados. Además, justifica la relevancia del estudio y contextualiza los hallazgos en relación con teorías existentes.

La meritocracia

Se conoce que el término de meritocracia fue usado por vez primera en el año: 1958 por el sociólogo y activista laborista británico Michael Young en su libro “The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and equality” (El triunfo de la meritocracia, 1870-2033: ensayo sobre educación e igualdad -Young 1961). Considerándose mucho más nueva que la idea de igualdad de oportunidades, la idea de meritocracia ha estado fuera del radar de las discusiones de filosofía política sobre teoría de la justicia, pese a haber ganado en pocas décadas un lugar central en el discurso neoliberal. La distorsión de la meritocracia consiste en que solamente el personal de planta o servidores públicos o servidores de carrera son lo que están comprendidos; más no los funcionarios de confianza o directores, que no requieren de la meritocracia.

Etimológicamente el término meritocracia proviene de la unión de las palabras de origen griego «meritum» y «krátos» que significan «recompensa» y «poder o fuerza» este concepto ha sido empleado desde la antigüedad, incluyendo la antigua Grecia. La Meritocracia es un sistema de recompensa por mérito individual. Es decir, cuando el criterio para conceder

determinado premio o ventaja es el esfuerzo y la dedicación de la persona exclusivamente (López, 2021).

Según López (2021) refirió que “El mérito es igual a la inteligencia más el esfuerzo, sus propietarios se identifican a una temprana edad y son seleccionados para una apropiada educación intensiva, y hay una obsesión con la cuantificación, la realización de test y las notas”.

Además, la meritocracia es esencial en la gestión pública; cuando se cumple estrictamente tiende a mejorar la gestión y dinamiza los servicios, haciendo más efectiva y eficaz, que a la postre recibe la aprobación de la comunidad (Gonzales, 2024).

Sin embargo, la meritocracia laboral es un sistema de gestión del talento que establece que el acceso, permanencia y promoción dentro del ámbito laboral deben basarse en los méritos individuales de cada trabajador. Este principio busca garantizar que las oportunidades laborales sean otorgadas de manera justa y equitativa, considerando criterios objetivos como la preparación académica, la experiencia profesional, el desempeño y las competencias demostradas en el ejercicio de las funciones (Gonzales, 2024).

Asimismo, en un entorno meritocrático, las decisiones sobre contratación y ascenso no dependen de factores subjetivos como el favoritismo, el clientelismo o la influencia política, sino de la capacidad y el esfuerzo de cada persona. De este modo, se fomenta un ambiente de trabajo competitivo y transparente, donde los empleados son incentivados a mejorar constantemente sus habilidades y conocimientos para alcanzar mejores posiciones dentro de la organización (Gonzales, 2024).

Sin embargo, la aplicación de la meritocracia laboral es fundamental tanto en el sector público como en el privado, ya que permite optimizar la productividad, mejorar la calidad del servicio y fortalecer la confianza en las instituciones. Cuando se respeta este principio, se promueve la eficiencia organizacional y se genera un impacto positivo en el desarrollo profesional de los trabajadores, asegurando que el talento sea reconocido y valorado de manera justa. En el ámbito laboral con la doctrina de la meritocracia en realidad no se busca la equidad, por ejemplo, entre el servidor público y los funcionarios de confianza, estos últimos gozan de mayores privilegios remunerativos y de representación (Gonzales, 2024).

El aspecto negativo de la meritocracia

Por ello, el mérito surge de la educación, en un país completamente desigual, donde las diferencias económicas son muy notorias, los que influyen profundamente en el individuo, de allí que la meritocracia para un sector minoritario será muy ventajosa y para otros no, en escenarios como este no se puede aludir igualdad de oportunidades. El nepotismo es un factor muy arraigado en el sistema laboral de los altos cargos, o cargos más remunerados o de dirección; desmereciendo la meritocracia; en los gobiernos de turno el clientelismo político es muy preponderante, todos aquellos que apoyaron en la campaña inicia con más ventaja que un investido de meritocracia y adicionalmente los amigos y amantes también son factores que ponen en ventaja en perjuicio de la normativa. (Ruiz y Cordero, 2021).

La meritocracia y el contrato laboral

Además, el trabajo es considerado como un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización social conforme expresa el artículo 22 de la Constitución Política del Perú.; de tal modo que el trabajo es un derecho que tienen las personas para

conseguir un trascendental bienestar social de su persona y de su familia. En el marco declarativo constitucional, la relación laboral que existe tanto entre el un trabajador y una entidad pública, la misma que se inicia con un contrato de trabajo, el cual representa el acuerdo realizado por el trabajador, a cambio de una retribución dineraria (sueldo), la misma que es ofrecida por el empleador que ofrece a cambio de determinados servicios a favor del al empresario, la misma que se encontrara bajo el control y dirección de éste. (Bustamante, 2003)

Además, el proyecto de vida de un ser humano no es temporal, sino durante toda su existencia; de tal modo los contratos temporales o nombramientos por cinco años o periodos cortos, no garantizan su proyecto de vida; de tal modo aquellos que han ingresado por concurso público seleccionado adecuadamente deben permanecer hasta que la persona lo decida. (Ruiz y Cordero, 2021).

Sin embargo, la formalización del contrato laboral se produce cuando el trabajador tiene 18 años de edad, si el aspirante es menor a 18 años y mayor de 16 se formalizará con la autorización de sus padres del menor o en casos de no tenerlos con la autorización de sus tutores judiciales o legales. La formalización de la relación laboral puede ser en forma oral y en forma escrita; en caso de ser oral se sobre entiende que es de manera indefinida, en cambio sí es por escrito puede establecerse la temporalidad o el plazo fijo. (Ruiz y Cordero, 2021).

Sub categorías de meritocracia laboral dentro de este enfoque, se distinguen dos subcategorías esenciales: mérito personal y capacidad profesional.

Sub categoría 1 Merito personal

El mérito personal es el reconocimiento al esfuerzo, la dedicación y la constancia que una persona demuestra en el desarrollo de sus actividades laborales. Este concepto se

fundamenta en la ética de trabajo, la responsabilidad y el compromiso con la excelencia, elementos que permiten a un individuo destacarse dentro de una organización. A diferencia de otros factores externos, el mérito personal es una cualidad inherente al trabajador, reflejada en su actitud proactiva, su disposición para mejorar y su capacidad para afrontar desafíos con perseverancia (Malpartida, 2021).

En el ámbito laboral, el mérito personal se manifiesta a través del cumplimiento eficiente de las tareas asignadas, la búsqueda de soluciones innovadoras y la capacidad de adaptación a nuevos retos. Además, implica la voluntad de superación y el interés por el aprendizaje continuo, lo que fortalece tanto el desarrollo individual como el crecimiento institucional (Malpartida, 2021).

Este principio es fundamental dentro de los sistemas meritocráticos, ya que garantiza que el reconocimiento y las oportunidades de ascenso no dependan de influencias externas, sino del esfuerzo y la dedicación de cada trabajador. Así, el mérito personal se convierte en un pilar clave para la equidad y la transparencia en el entorno laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en la excelencia y el desarrollo profesional (Malpartida, 2021).

Sub categoría 2 Capacidad profesional

La capacidad profesional se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que una persona posee para desempeñar de manera eficiente y efectiva las funciones inherentes a un puesto de trabajo. Este concepto abarca tanto la preparación académica y técnica como la experiencia laboral adquirida, así como la aptitud para resolver problemas, adaptarse a los cambios y cumplir con los objetivos organizacionales (Malpartida, 2021).

La capacidad profesional no solo implica tener una formación sólida en el área de especialización, sino también la habilidad para aplicar ese conocimiento de forma práctica, creativa y ética en contextos reales. Incluye competencias como el dominio de herramientas tecnológicas, la comunicación efectiva, la gestión del tiempo y la toma de decisiones fundamentadas (Malpartida, 2021).

En el ámbito laboral, la capacidad profesional es un factor determinante para garantizar la productividad, la calidad de los resultados y la sostenibilidad del desempeño individual y colectivo. Este concepto es fundamental en sistemas basados en la meritocracia, ya que permite que las oportunidades de empleo y promoción se asignen en función de criterios objetivos, fomentando la equidad y la transparencia (Malpartida, 2021).

La ley 24041

La Ley N° 24041 es una normativa que protege la estabilidad laboral de los servidores públicos que han sido contratados para desempeñar labores de naturaleza permanente en entidades del Estado. Su principal objetivo es evitar la arbitrariedad en la desvinculación de trabajadores que cumplen funciones esenciales dentro de la administración pública, garantizando su derecho a la permanencia en el empleo. Esta ley establece que aquellos servidores públicos que han sido contratados para labores permanentes y que han prestado servicios de manera ininterrumpida por más de un año no pueden ser despedidos sin un procedimiento administrativo disciplinario previo que justifique su cese. De esta manera, se reconoce que estos trabajadores cumplen un rol fundamental en el funcionamiento de la entidad estatal y que su labor no puede ser considerada temporal o eventual (Bances, 2023).

La normativa se aplica a los trabajadores que pertenecen al régimen del Decreto Legislativo N° 276, el cual regula la carrera administrativa en el sector público. Además, para acogerse a los beneficios de la Ley 24041, el trabajador no debe encontrarse dentro de los supuestos de exclusión previstos en la legislación (Bances, 2023).

La protección contra el despido arbitrario a través del artículo 1 de la Ley El artículo 1 de la Ley N°24041, que protege contra el despido arbitrario en el sector público, no garantiza estabilidad laboral ni ingreso a la carrera administrativa sin concurso público de méritos. Su aplicación implica simplemente el derecho a continuar siendo contratado bajo la misma modalidad en la que se venía trabajando. Esta ley reconoce a los trabajadores contratados que realizan labores permanentes por más de un año el derecho a no ser cesados sin el procedimiento previsto en el Decreto Legislativo N° 276, pero no les otorga automáticamente el derecho de ingreso a la carrera pública como servidores nombrados (Bances, 2023).

El Decreto Legislativo N°276 distingue entre servidores nombrados, que están en la carrera administrativa y tienen derechos y beneficios específicos, y servidores contratados, que no están en la carrera administrativa, pero se rigen por algunas disposiciones del mismo. Este último grupo puede ser contratado para funciones temporales, accidentales o permanentes (Atencio y Jhosbet, 2019).

El Tribunal Constitucional, mediante la sentencia del Expediente N°06681-2013-PA/TC, ha aclarado la aplicación del precedente constitucional del Caso Rosalía Huatuco Huatuco. Este precedente solo se aplica a pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, no a otras modalidades de función pública. Se establecen

los elementos necesarios para la aplicación del precedente, incluyendo la desnaturalización de un contrato y la reposición en una plaza de carrera administrativa (Huamani, 2024)

Se enfatiza que el cumplimiento de los requisitos del artículo 1 de la Ley N°24041 no garantiza automáticamente el ingreso a la carrera administrativa como servidores nombrados, ya que esto requiere un concurso público de méritos. Además, los casos de reposición bajo esta ley no se limitan a los presupuestos establecidos por el Tribunal Constitucional (Huamani, 2024)

En aplicación del principio de progresividad y no regresividad de los derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, si un trabajador sujeto a las reglas del Decreto Legislativo N° 276 y artículo 1 de la Ley N°24041 prueba que su contratación se ha desnaturalizado por labores permanentes, tiene derecho a no ser despedido arbitrariamente, incluso si no ingresó mediante concurso público. Es fundamental no negar este derecho aduciendo la falta de concurso público, ya que esto contradice los lineamientos constitucionales en materia laboral establecidos en la Constitución Política del Perú (Huamani, 2024).

Sub categorías de la ley 24041

La Ley 24041 establece la estabilidad laboral de los servidores públicos que cumplen ciertos criterios específicos, garantizando su permanencia en el sector estatal. Para comprender su aplicación, es necesario analizar sus subcategorías, las cuales determinan quiénes pueden beneficiarse de esta normativa y bajo qué condiciones se otorga esta protección (Bances, 2023).

Sub categoría 1 Servidor público En primer lugar, se encuentra la condición de ser servidor público, lo que implica desempeñar funciones en una entidad del Estado, ya sea en el ámbito nacional, regional o local. Esto significa que el trabajador debe estar vinculado al aparato estatal, cumpliendo funciones de interés público y contribuyendo al desarrollo de la gestión gubernamental (Bances, 2023).

Subcategoría 2 fundamental es haber sido contratado para labores de naturaleza permanente, lo que significa que el trabajador no desempeña funciones temporales, eventuales o de carácter excepcional, sino que sus actividades forman parte de la estructura y funcionamiento continuo de la entidad. Esto implica que la labor desempeñada es esencial para el cumplimiento de los objetivos institucionales, lo que justifica la necesidad de estabilidad en el empleo (Bances, 2023).

Sub categoría 3 Asimismo, la Ley 24041 exige que el trabajador tenga más de un año ininterrumpido de servicios, lo que significa que la continuidad en el desempeño de sus funciones es un requisito para acceder a la estabilidad laboral. En este sentido, la normativa protege a aquellos trabajadores que han demostrado compromiso y permanencia en la institución, evitando la arbitrariedad en la terminación de sus contratos (Bances, 2023).

Sub categoría 4 otro aspecto clave es pertenecer al régimen del Decreto Legislativo N° 276, el cual regula la carrera administrativa en el sector público. Este régimen establece los derechos y obligaciones de los servidores públicos y define las condiciones para la estabilidad laboral, la promoción y los beneficios sociales. La Ley 24041 protege únicamente a aquellos trabajadores que se encuentran dentro de este marco normativo, asegurando que su aplicación sea coherente con las disposiciones generales de la administración pública (Bances, 2023).

Sub categoría 5 finalmente, la normativa establece que el trabajador no debe encontrarse en los supuestos de exclusión, lo que implica que no puede estar incurso en situaciones que impidan la aplicación de la Ley 24041, como sanciones disciplinarias graves, incumplimientos de deberes administrativos o incompatibilidades normativas. Este criterio garantiza que la estabilidad laboral se otorgue solo a aquellos servidores públicos que cumplen con las exigencias legales y mantienen una conducta adecuada en el ejercicio de sus funciones (Bances, 2023).

Teorías relacionadas a la meritocracia y la ley 24041

La meritocracia laboral y el despido injustificado son dos conceptos que han sido analizados desde diversas perspectivas teóricas en el ámbito del derecho laboral, la sociología y la gestión de recursos humanos. Mientras que la meritocracia se fundamenta en la asignación de oportunidades con base en el mérito individual, el despido injustificado representa una vulneración de los derechos laborales cuando la terminación del contrato no se sustenta en razones objetivas ni en el debido proceso (Gonzales, 2024).

Desde la perspectiva del funcionalismo, desarrollado por autores como Émile Durkheim y Talcott Parsons, la meritocracia es vista como un mecanismo que permite la estabilidad y el orden dentro de una sociedad y sus instituciones. Según esta visión, la asignación de roles laborales debe responder a criterios de competencia y esfuerzo, asegurando que las personas más capacitadas ocupen posiciones estratégicas dentro de una organización. Sin embargo, cuando existen despidos injustificados, se rompe esta estructura de equilibrio, generando conflictos y desconfianza en el sistema laboral (Villa, 2022).

Por otro lado, la teoría del capital humano, propuesta por economistas como Gary Becker y Theodore Schultz, sostiene que el éxito profesional y la movilidad laboral dependen de la inversión en educación, formación y experiencia. En este contexto, la meritocracia laboral se justifica en la medida en que aquellos trabajadores que han desarrollado mayores habilidades deben ser recompensados con mejores oportunidades. No obstante, cuando el despido no obedece a un bajo desempeño o a una causa justa, sino a factores externos como discriminación, intereses políticos o falta de estabilidad en el empleo público, se atenta contra el principio de reconocimiento basado en el mérito (Chávez, 2025).

Desde una perspectiva crítica, la teoría de la reproducción social, impulsada por autores como Pierre Bourdieu y Jean-Claude Passeron, argumenta que la meritocracia no siempre es un sistema justo, ya que las condiciones de origen de los trabajadores (como su acceso a la educación y recursos) influyen en sus posibilidades de éxito. En este sentido, el despido injustificado puede interpretarse como una consecuencia de relaciones desiguales de poder en el ámbito laboral, donde ciertos sectores de trabajadores quedan más expuestos a la inestabilidad y la falta de garantías laborales (López, 2021).

Asimismo, en el marco del derecho laboral, la teoría de la protección del trabajador, basada en principios de justicia social y equidad, establece que el empleo debe garantizar condiciones dignas y seguras para el trabajador. La normativa en muchos países, incluyendo la Ley N° 24041 en el Perú, busca proteger a los servidores públicos que realizan funciones permanentes, evitando despidos arbitrarios y garantizando su estabilidad laboral (Arce, 2021).

3.3. Definición de términos

Carrera administrativa: Sistema estructurado en el sector público que permite el desarrollo y promoción profesional basado en mérito y desempeño.

Capacidad profesional: La capacidad profesional es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias técnicas que una persona posee y aplica en el desempeño de su trabajo. Incluye la formación académica, la experiencia laboral, la especialización en un área concreta, así como la habilidad para tomar decisiones, resolver problemas y adaptarse a nuevos desafíos. La capacidad profesional es esencial para que los empleados desempeñen sus funciones de manera eficiente y contribuyan al éxito de la organización.

Contrato: Acuerdo formal y legal entre empleador y empleado que establece condiciones de empleo y derechos y obligaciones de ambas partes.

Despido: Terminación de la relación laboral por decisión del empleador, que debe cumplir con normativas laborales y puede requerir indemnización.

Empleado: Persona que trabaja para una entidad bajo un contrato de trabajo, con derechos y obligaciones regulados por leyes laborales.

Laboral: Relacionado con el trabajo y las relaciones laborales, incluyendo contratos, condiciones de trabajo, y regulaciones sobre empleo.

Meritocracia: Sistema en el que las oportunidades y promociones se basan en el mérito, habilidades y logros del individuo, fomentando equidad y competencia.

Mérito personal: El mérito personal se refiere a las cualidades y esfuerzos individuales de una persona que le permiten destacarse en su desempeño laboral.

Régimen laboral: Conjunto de normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales, incluyendo derechos, obligaciones, condiciones de trabajo y políticas de contratación y despido. El régimen laboral es el marco normativo que regula las condiciones de trabajo, los derechos y deberes de los empleados, así como las modalidades de contratación y terminación de la relación laboral. Dependiendo del país, existen diferentes tipos de regímenes laborales, como el régimen de trabajadores dependientes, autónomos, públicos o privados.

Sector público: el régimen laboral puede estar regido por normativas específicas que protejan la estabilidad y derechos de los servidores públicos, como el Decreto Legislativo N° 276 en algunos países, que regula la carrera administrativa y los contratos en la función pública.

Vulneración: En el contexto laboral y legal, la vulneración se refiere al acto de infringir o no respetar un derecho o principio establecido por la ley o una normativa. Es la acción de violar un derecho reconocido, como el derecho a la estabilidad laboral, a la remuneración justa o a las condiciones dignas de trabajo.

IV. Metodología

4.1. Tipo y nivel de investigación

La presente tesis aborda la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público debido a la Ley 24041, que establece concursos para el ingreso a instituciones públicas para garantizar la igualdad de condiciones. Se empleó un enfoque cualitativo, para analizar cómo la reposición de trabajadores bajo esta ley afecta la meritocracia laboral en la provincia de Andahuaylas en el año 2023. Se busca interpretar y comprender los datos recolectados para responder a las preguntas de investigación. Esta tesis es de enfoque cualitativo debido a que se centra en la comprensión de problemas culturales y sociales, así como en las experiencias humanas, abordando directamente el planteamiento del problema y derivando de él el estudio de la realidad de manera más humanista (Hernández et al., 2014).

La investigación de tipo básica, también conocida como pura o fundamental, se centra en la generación de conocimiento teórico sin aplicaciones prácticas inmediatas. Su objetivo principal es ampliar la comprensión humana en un área específica del conocimiento, explorando conceptos, principios y teorías subyacentes. En este caso, se determina que la presente tesis sobre la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la ley 24041 se enmarca en una investigación básica, utilizando este enfoque para abordar los problemas específicos y buscar soluciones.

Asimismo, el diseño de investigación adoptado es no experimental, el cual se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de las variables, permitiendo únicamente su observación y análisis en su contexto natural. De acuerdo con Blanco y Pirela (2022), este tipo de diseño puede incluir enfoques tanto transversales como longitudinales,

dependiendo del tiempo de recolección de los datos. En ese sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que la investigación no experimental se limita a observar los fenómenos tal como ocurren en la realidad, sin intervenir de forma intencionada en ellos.

La investigación fue de nivel descriptivo se fundamenta de acuerdo a un acontecimiento y problemática real, como es la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la ley 24041, que se centra en comprender la complejidad y la riqueza de los fenómenos sociales, culturales, psicológicos y humanos (Hernández et al., 2014)

4.2. Ámbito temporal y espacial

El ámbito temporal de una investigación hace referencia tanto a la duración como al alcance temporal del estudio. En términos generales, el tiempo comprende el periodo necesario para desarrollar todas las fases de la presente tesis, desde la formulación del problema y el diseño metodológico, hasta la recolección, análisis de datos y presentación de resultados. Por su parte, la extensión temporal alude a la amplitud y profundidad del análisis en función de los aspectos abordados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). En el presente estudio, se estima un periodo de ejecución de aproximadamente seis meses, el cual será detallado debidamente cronograma. Este abarcará todas las etapas del proceso investigativo, desde la identificación del problema hasta la elaboración del informe final, permitiendo así cumplir con los supuestos y objetivos planteados.

Ámbito espacial es el Distrito de Andahuaylas, el estudio se limita al distrito de Andahuaylas, ubicado en la región de Apurímac, Perú. Este ámbito geográfico incluye las localidades y comunidades dentro del distrito, proporcionando un marco específico para el

análisis. Así como en las instituciones judiciales como los Juzgados Especializados Civiles y la Sala Mixta Descentralizada de Andahuaylas y Chincheros (Hernández et al., 2014).

4.3. Población y muestra

La población objetivo de la presente tesis está constituida por los profesionales del Derecho que ejercen funciones en la provincia de Andahuaylas, entre ellos abogados litigantes y jueces especialistas en el ámbito de la función pública. Según estimaciones basadas en registros del Colegio de Abogados de Apurímac y reportes del Poder Judicial, se estima que en la provincia de Andahuaylas existen aproximadamente de 120 abogados en ejercicio al año 2024 según la página web oficial del ilustre colegio de abogados de Apurímac, considerando tanto los que trabajan de forma independiente como los que ocupan cargos públicos o en instituciones privadas. Esta cifra representa la base poblacional referencial desde la cual se ha delimitado la muestra.

Dado que el enfoque de esta investigación es de carácter cualitativo y busca un análisis profundo sobre la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041, se optó por aplicar un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual permite seleccionar deliberadamente a participantes clave que, por su experiencia y conocimiento del fenómeno de estudio, puedan aportar información relevante y significativa. En este sentido, Katayama (2014) señala que este tipo de muestreo es apropiado cuando se requiere seleccionar casos accesibles y con experiencia pertinente al tema abordado.

La muestra final estará conformada por quince participantes, distribuidos en diez abogados especialistas y cinco jueces que poseen conocimiento y experiencia directa sobre la aplicación de la Ley 24041 en el ámbito laboral del sector público, los cuales se encuentran

organizados dentro de la tabla 02. La elección de estos informantes clave responde también a lo planteado por Balcázar, Rojas y Espinoza (2002), quienes destacan que el contacto directo con actores involucrados en el fenómeno investigado es esencial para obtener información contextualizada y profunda.

Cabe señalar que, de acuerdo con Otzen y Manterola (2017), en el muestreo no probabilístico, la muestra seleccionada puede ser considerada representativa en función de criterios preestablecidos, siempre que cumpla con los objetivos del estudio. Por tanto, los quince participantes seleccionados representan una proporción adecuada y manejable del universo de profesionales en la zona, garantizando la viabilidad del trabajo de campo y la calidad de los datos recolectados.

Criterios de inclusión: Se considerarán aquellos profesionales del Derecho (abogados y jueces) que cuenten con experiencia demostrada en temas relacionados al ingreso, permanencia o estabilidad laboral en el sector público, particularmente en relación con la Ley 24041. Según Salgado (2018), los criterios de inclusión deben estar alineados con las características necesarias para que los participantes contribuyan significativamente al estudio.

Criterios de exclusión: Se excluirán aquellos profesionales que no tengan experiencia en el tema de estudio o que no cumplan con los criterios de inclusión establecidos, ya que, como afirma Garrido (2012), su participación podría representar un aporte limitado o nulo al análisis del fenómeno investigado.

Tabla 02
Esquema de Participantes

<i>Técnicas</i>	<i>Informantes</i>	<i>Descripción de informantes</i>	<i>Código</i>
			<i>Abg. 01</i>
			<i>Abg. 02</i>
			<i>Abg. 03</i>
			<i>Abg. 04</i>
<i>Entrevista</i>	<i>Abogados especialistas</i>	<i>Abogados especialistas referidos al tema de estudio</i>	<i>Abg. 05</i>
			<i>Abg. 06</i>
			<i>Abg. 07</i>
			<i>Abg. 08</i>
			<i>Abg. 09</i>
			<i>Abg. 10</i>
<i>Entrevista</i>	<i>Jueces especialistas</i>	<i>Jueces especialistas referidos al tema de estudio</i>	<i>Jz. 01</i>
			<i>Jz. 02</i>
			<i>Jz. 03</i>
			<i>Jz. 04</i>
			<i>Jz. 05</i>

Nota. Elaboración propia

4.4. Instrumentos

Las técnicas e instrumentos constituyen elementos esenciales en una investigación, ya que permiten recopilar información válida y confiable que facilite el análisis del fenómeno estudiado y contribuya a proponer soluciones al problema de investigación. Las técnicas,

entendidas como procedimientos sistemáticos para recolectar datos, comprenden herramientas metodológicas que se aplican según los objetivos y características del estudio. Según Lecanda y Garrido (2002), las técnicas son herramientas fundamentales que permiten al investigador evidenciar los resultados de la muestra, siendo parte integral de la estructura de la investigación.

En el presente estudio, la técnica utilizada es la entrevista, por ser un procedimiento que permite obtener información directa, detallada y contextualizada a partir de las experiencias y percepciones de los participantes. Esta técnica resulta adecuada para investigaciones cualitativas, ya que posibilita una comprensión más profunda de las opiniones y vivencias relacionadas con el fenómeno investigado, en este caso, la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la aplicación de la Ley N.º 24041.

En concordancia con la técnica mencionada, el instrumento aplicado es una guía de entrevista semiestructurada, diseñada para orientar la conversación con los informantes clave mediante una serie de preguntas abiertas que permiten flexibilidad en las respuestas, promoviendo así una exploración más rica y espontánea de los temas. Este tipo de instrumento combina preguntas predefinidas con la posibilidad de realizar preguntas adicionales en función de las respuestas del entrevistado, lo que facilita un equilibrio entre estructura y profundidad.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el instrumento es el medio que utiliza el investigador para recolectar información sobre las variables o categorías de análisis, siendo mecanismos de registro y sistematización de datos como pautas de observación, cuestionarios, formularios o guías de entrevistas. La elección de este instrumento se justifica por su

adecuación a la naturaleza cualitativa del estudio, así como por las condiciones del trabajo de campo, el acceso a los participantes y los recursos disponibles.

Por tanto, la entrevista semiestructurada como instrumento, aplicada mediante una guía cuidadosamente elaborada, permitirá recolectar información precisa, significativa y útil, fortaleciendo el análisis del problema de investigación desde una perspectiva empírica y contextualizada.

4.5. Procedimiento

El procedimiento de la presente investigación se desarrolló de forma secuencial, cumpliendo con las etapas propias de una investigación cualitativa aplicada. En primer lugar, se definió con claridad el fenómeno de estudio: la vulneración de la meritocracia laboral en el sector público a partir de la aplicación de la Ley N.º 24041 en la provincia de Andahuaylas. A partir de ello, se seleccionaron a los participantes clave mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual incluyó a diez abogados especialistas y cinco jueces con experiencia en procesos laborales y administrativos vinculados a dicha normativa.

Posteriormente, se elaboró una guía de entrevista semiestructurada, instrumento validado mediante juicio de expertos, con el objetivo de garantizar la pertinencia, coherencia y claridad de las preguntas formuladas. La guía incluyó preguntas abiertas que permitieron explorar las percepciones, experiencias y opiniones de los participantes respecto al impacto de la Ley N.º 24041 en el acceso y permanencia en cargos públicos.

Luego, se coordinó el contacto con cada uno de los profesionales seleccionados, respetando criterios éticos fundamentales como el consentimiento informado, la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada. Antes del inicio de cada

entrevista, se les explicó a los participantes el motivo de la misma y, posteriormente, se les hizo firmar un consentimiento informado, en el cual se detallaba que la entrevista sería realizada de manera anónima y que los datos recopilados serían utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial en espacios previamente acordados con cada uno de los participantes. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de 30 a 45 minutos y fue registrada en audio, previa autorización del entrevistado, para su posterior transcripción textual.

Una vez recopilada toda la información, se procedió al proceso de transcripción, codificación y categorización de las respuestas, lo que permitió organizar los datos en torno a las dimensiones temáticas del estudio. Finalmente, la información fue interpretada a través del análisis de contenido, con el propósito de identificar patrones comunes, discrepancias y hallazgos relevantes que permitan comprender de manera integral cómo se manifiestan las prácticas que vulneran la meritocracia en el contexto local, así como el rol que desempeñan los operadores jurídicos frente a la aplicación de la Ley N.º 24041.

4.6. Análisis de datos

El análisis de los datos cualitativos obtenidos en la presente tesis se desarrolló mediante un enfoque sistemático, orientado a garantizar la validez, consistencia y profundidad interpretativa de los hallazgos. En una primera etapa, se realizó la recolección de información a través de entrevistas en profundidad aplicadas a un grupo seleccionado de abogados y jueces especializados en materia de la meritocracia y en la aplicación de la Ley N.º 24041. Esta técnica cualitativa permitió acceder a perspectivas detalladas sobre cómo dicha norma influye

en los procesos de contratación, permanencia y promoción dentro del sector público (Rojas, 2022).

Concluida la fase de recolección de información, se procedió a la transcripción literal de todas las entrevistas. Esta labor fue esencial para asegurar la fidelidad del contenido expresado por los informantes, además de facilitar el tratamiento analítico posterior. La transcripción íntegra de los discursos permitió identificar expresiones clave, significados implícitos y elementos discursivos relevantes. Posteriormente, la información fue organizada de manera estructurada, categorizándose en función de temas y subtemas pertinentes a los objetivos de la investigación. Entre las principales categorías emergentes se reconocieron: “interpretaciones sobre la Ley 24041”, “percepciones sobre meritocracia en el empleo público” y “prácticas institucionales de contratación y promoción” (Rojas, 2022).

A continuación, se efectuó la codificación de los datos mediante un proceso inductivo. Se asignaron códigos a segmentos del texto que representaban conceptos, patrones o experiencias recurrentes, con el fin de facilitar la identificación de tendencias, convergencias y divergencias entre las respuestas de los participantes. Esta etapa permitió revelar cómo la aplicación de la Ley N.º 24041 ha incidido en la percepción y aplicación de los principios meritocráticos en el sistema público. A través de esta codificación se logró construir una base interpretativa sólida que sustenta los hallazgos de la investigación (Rojas, 2022).

Finalmente, se llevó a cabo la interpretación analítica de los datos codificados, integrando los hallazgos con el marco teórico de la investigación y con los objetivos previamente definidos. Este proceso incluyó un examen crítico de los contenidos categorizados, considerando tanto el contexto jurídico como institucional del sector público

en la provincia de Andahuaylas. El informe final presenta una descripción detallada de los resultados, respaldada por citas textuales representativas de los discursos de los participantes. Asimismo, se analiza de manera reflexiva cómo la Ley N.º 24041 ha contribuido a la vulneración de los principios de meritocracia, afectando negativamente la transparencia, la eficiencia institucional y el desarrollo profesional en la administración pública. Finalmente, se formulan recomendaciones orientadas a mejorar la regulación vigente y a fortalecer una cultura organizacional basada en el mérito, la equidad y la legalidad (Rojas, 2022).

4.7. Consideraciones éticas

La presente tesis está orientada a beneficiar a la población de estudio y al país en general, teniendo una importancia social. No se utilizó la información de manera prejuiciosa o inadecuada, respetando siempre la confidencialidad. Se respetó la dignidad humana, el acceso, libertad de expresión y autonomía.

V. Resultados y discusión

5.2 Análisis y síntesis

5.2.1. Transcripción de las entrevistas (Interpolación) y codificación

Guía de entrevista p01

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si, son 4, Contrato de naturaleza permanente, el servidor público debe tener un contrato que lo vincule a la entidad pública de forma estable y continua, no temporal o por encargo.

Un año ininterrumpido de servicios, el trabajador debe haber prestado servicios de manera ininterrumpida durante al menos un año.

Cese o destitución, para que se aplique la ley, el servidor debe haber sido despedido de su puesto de trabajo.

Falta de causa justificada, el despido debe carecer de una causa justificada establecida en el Decreto Legislativo N° 276. Es decir, el despido debe ser considerado como arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041 puede afectar la evaluación de méritos y competencias para acceder al empleo público. La Ley 24041 establece la reposición laboral de los trabajadores que fueron despedidos de manera arbitraria e injusta. Esto puede generar ciertas implicaciones en el proceso de selección y evaluación de méritos y competencias en el sector. La reposición automática de trabajadores despedidos puede interrumpir o afectar los procesos de selección basados en méritos y competencias. En lugar de seleccionar a los mejores candidatos mediante concursos públicos o evaluaciones, se da prioridad a la reincorporación de trabajadores despedidos, lo que puede limitar las oportunidades para nuevos aspirantes. La reposición puede crear una situación en la que los trabajadores reinstalados ocupen plazas que de otra manera estarían disponibles para ser ocupadas mediante procesos meritocráticos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041 no garantizan necesariamente que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia requeridos para el ingreso a la carrera pública. Esta ley, diseñada para proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, se enfoca principalmente en la reincorporación laboral y no en la evaluación actualizada de las habilidades y competencias de los empleados reinstalados. Como resultado, estos trabajadores pueden ser reincorporados sin pasar por procesos de selección competitivos que evalúen sus méritos y competencias actuales. Esto puede llevar a que personas cuya capacitación o habilidades no estén alineadas con las necesidades y estándares actuales del sector público sean reincorporadas, afectando potencialmente la eficiencia y calidad del servicio público. En consecuencia, es fundamental complementar la Ley 24041 con evaluaciones periódicas y programas de actualización para asegurar que todos los empleados, incluyendo aquellos repuestos, cumplan con los estándares necesarios para desempeñarse adecuadamente en sus roles dentro de la administración pública.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

El "mérito personal" en el sector público se interpreta como la combinación integral de cualidades, habilidades y logros que un individuo ha adquirido y que demuestran su capacidad y competencia para desempeñar funciones y responsabilidades dentro de la administración pública. Este concepto es esencial para garantizar una gestión pública eficiente y equitativa, y se sustenta en varios pilares fundamentales. En primer lugar, el mérito personal

incluye la formación académica del individuo. Esto abarca los títulos académicos y la educación formal obtenida, que proporcionan una base teórica y técnica necesaria para el desempeño eficaz de las tareas asignadas. Una sólida formación académica es indicativa de la capacidad del individuo para comprender y aplicar conocimientos especializados en su campo.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La reposición laboral por la Ley 24041 puede afectar significativamente la valoración del mérito personal en el sector público. Esta ley, que busca proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, prioriza su reincorporación sin considerar una evaluación actualizada de sus habilidades y competencias. Al enfocarse en la reinstalación automática, se pueden omitir procesos de selección basados en mérito y competencia, lo que puede resultar en que empleados reincorporados no cumplan con los estándares actuales del sector. Esto puede limitar las oportunidades para nuevos aspirantes que podrían aportar cualificaciones y habilidades más actualizadas, afectando potencialmente la eficiencia y calidad del servicio público. En resumen, la Ley 24041 puede desalinearse la gestión de personal del principio de meritocracia, esencial para una administración pública eficiente y justa.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados despedidos arbitrariamente sin requerir una evaluación adecuada de sus competencias actuales. Esta legislación se centra en la protección de los derechos laborales de los trabajadores afectados, priorizando su retorno al puesto de trabajo sin considerar si sus habilidades y conocimientos se ajustan a las

necesidades y estándares vigentes del sector público. Como resultado, la reinstalación de estos empleados puede ocurrir sin procesos de selección competitivos que evalúen el mérito y la capacidad actual. Esto puede llevar a situaciones en las que los empleados reincorporados no estén completamente alineados con las demandas actuales del trabajo, potencialmente afectando la eficiencia y calidad del servicio público-.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Sí, considero que la evaluación del mérito personal es fundamental para desempeñar funciones en el sector público. El mérito personal, que incluye la formación académica, la experiencia profesional y las competencias específicas, asegura que los empleados sean seleccionados por su capacidad y no por otros factores. Este enfoque meritocrático promueve la eficiencia y la calidad del servicio público, ya que garantiza que las personas más calificadas ocupen los puestos adecuados. Además, fomenta la motivación y el desarrollo profesional continuo, al establecer un entorno donde el desempeño y las habilidades son reconocidos y valorados, lo cual es esencial para una administración pública eficaz y justa.-.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

Sí, la aplicación de la Ley 24041 puede afectar la percepción de igualdad de oportunidades entre los empleados públicos. La ley, al permitir la reincorporación de empleados despedidos arbitrariamente sin requerir que se sometan a un concurso público de

méritos, puede crear una percepción de injusticia. Mientras que algunos empleados deben competir en un proceso meritocrático para obtener un puesto, aquellos repuestos bajo esta ley acceden a sus cargos sin pasar por evaluaciones comparables. Esto puede llevar a descontento y desmotivación entre el personal que ha tenido que enfrentar procesos de selección rigurosos, al sentir que los principios de equidad y mérito no se aplican de manera uniforme. Así, la aplicación de la ley podría percibirse como una violación de la igualdad de oportunidades, afectando la moral y el sentido de justicia en la administración pública-

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La vigencia de la Ley 24041 puede llevar a la percepción de que el acceso al sector público es permisivo y menos riguroso en términos de evaluación de méritos. Esta ley, diseñada para proteger a los trabajadores despedidos injustamente, prioriza su reincorporación sin requerir una evaluación previa de sus competencias. Como resultado, la sociedad podría interpretar que simplemente cumplir un tiempo mínimo de trabajo permite a cualquier persona acceder a posiciones en la administración pública, sin necesidad de someterse a procesos de selección competitivos. Esta percepción de laxitud en los criterios de ingreso puede generar desconfianza en la capacidad del sector público para seleccionar a los empleados más cualificados y afectará la credibilidad y la eficiencia de las instituciones gubernamentales.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La capacidad profesional del servidor público en la actualidad puede variar significativamente dependiendo de varios factores, como la formación, la experiencia y el contexto institucional. En muchos casos, los servidores públicos cuentan con una sólida capacitación y habilidades que les permiten desempeñar sus funciones de manera eficiente. Sin embargo, la eficiencia de la capacidad profesional puede verse afectada por la falta de recursos, la corrupción, y la falta de actualización en sus competencias. Además, los procesos de selección y promoción basados en méritos y competencias juegan un papel crucial en garantizar que los empleados sean verdaderamente competentes. En resumen, aunque muchos servidores públicos son altamente capacitados y efectivos, existen desafíos que pueden afectar la eficiencia general de su capacidad profesional.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La Ley 24041, que establece la reposición laboral para aquellos trabajadores despedidos injustamente en el sector público, puede tener un impacto dual en la eficiencia de la capacidad profesional. Por un lado, garantiza la estabilidad laboral y protege los derechos de los trabajadores, lo que podría fomentar un ambiente de trabajo más justo y motivado. Sin embargo, también puede generar un riesgo de ineficiencia si la reposición de empleados no considera el desempeño profesional previo o la idoneidad para el puesto. En algunos casos, la reincorporación de trabajadores que no cumplen con los estándares requeridos podría afectar negativamente la calidad de los servicios públicos, al mantener en funciones a personas que no contribuyen de manera óptima al cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo

tanto, la implementación de esta ley debe ser cuidadosa, equilibrando la protección de los derechos laborales con la necesidad de mantener un sector público eficiente y profesional.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041, que establece la reposición laboral para empleados despedidos injustamente en el sector público, no especifica de manera clara la necesidad de una evaluación exhaustiva de las habilidades y conocimientos técnicos y profesionales del trabajador antes de su reincorporación. Esto puede generar preocupaciones sobre la efectividad y eficiencia de la medida, ya que la reincorporación sin un proceso de evaluación adecuado podría llevar a que se reintegren empleados que no cumplen con los estándares requeridos para su puesto. Aunque la ley busca proteger los derechos laborales y corregir injusticias, la ausencia de un mecanismo formal de evaluación puede comprometer la calidad del servicio público, al no asegurar que solo los empleados más capacitados sean reincorporados a sus funciones.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

La evaluación de la capacidad profesional es fundamental para ingresar a laborar en el sector público, ya que asegura que los empleados cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva. En un contexto donde los recursos públicos son limitados y las demandas de la ciudadanía son cada vez más exigentes, es crucial que el personal seleccionado esté altamente capacitado y pueda contribuir al logro de los objetivos institucionales. Una evaluación rigurosa permite no solo identificar a los

candidatos más idóneos, sino también garantizar que los servicios públicos sean ofrecidos con calidad y eficiencia. Además, la selección basada en méritos fortalece la transparencia y la confianza en las instituciones públicas, promoviendo un entorno laboral más justo y competitivo.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Sí, es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional. Uno de los mecanismos podría ser la evaluación periódica de desempeño, que permitiría medir las competencias y la productividad de los empleados reincorporados. Además, se podría establecer un proceso de formación continua, donde los trabajadores reciban capacitación y actualización en sus áreas de trabajo para alinearse con las exigencias del puesto. Otra opción sería implementar un sistema de mentoría, donde empleados experimentados guíen a los reincorporados, ayudándoles a adaptarse nuevamente a sus funciones. Estas medidas no solo asegurarían la capacidad profesional de los trabajadores repuestos, sino que también mejorarían la eficiencia y calidad del servicio en el sector público.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La vigencia de la Ley 24041 debe evaluarse cuidadosamente, considerando tanto su impacto positivo en la protección de los derechos laborales como los desafíos que plantea en términos de eficiencia en el sector público. La ley ha sido fundamental para corregir injusticias laborales y garantizar la estabilidad de los empleados despedidos injustamente. Sin embargo,

su continuidad debería ir acompañada de reformas que aseguren que la reincorporación de los trabajadores no comprometa la calidad y la eficiencia del servicio público. Esto podría incluir la implementación de evaluaciones de desempeño y programas de capacitación. De esta manera, la ley podría seguir vigente, pero con mejoras que equilibren la protección de los derechos laborales y la necesidad de mantener un sector público competente y eficiente.

Guía de entrevista p02

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

En el sector público, la meritocracia laboral se refiere a un sistema en el cual las decisiones de selección, promoción y asignación de responsabilidades se basan en los méritos individuales de los empleados. Esto incluye sus habilidades, competencias, logros y desempeño en el trabajo, asegurando que los empleados más capacitados y competentes ocupen las posiciones adecuadas.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

El servidor público debe contar con un contrato permanente que asegure su vínculo estable y continuo con la entidad pública, sin ser temporal o provisional. Además, es necesario que haya prestado servicios de manera ininterrumpida durante al menos un año. La ley se aplica cuando el trabajador ha sido despedido de su puesto, siempre y cuando dicho despido no tenga una justificación válida según el Decreto Legislativo N° 276, considerándose, así como arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041 puede influir en la evaluación de méritos y competencias para acceder al empleo público. Esta ley, que protege a los trabajadores cesados arbitrariamente, puede tener consecuencias en el proceso de selección y evaluación de nuevos candidatos. La reincorporación automática puede interrumpir la selección basada en méritos, priorizando a los trabajadores despedidos y limitando las oportunidades para aspirantes nuevos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041 no garantizan que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia necesarios para ingresar a la carrera pública. Esta ley protege a los trabajadores despedidos arbitrariamente, enfocándose en su reincorporación laboral sin una evaluación actualizada de sus habilidades. Así, los

trabajadores pueden ser reincorporados sin pasar por procesos de selección competitivos que evalúen sus méritos y competencias actuales, lo que puede afectar la eficiencia y calidad del servicio público. Es esencial complementar la ley con evaluaciones periódicas y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares requeridos.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

El mérito personal en el sector público se fundamenta en la formación académica del individuo, que le proporciona las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones con competencia y eficacia, garantizando así una gestión pública equitativa y eficiente.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La reposición laboral por la Ley 24041 puede socavar la valoración del mérito personal en el sector público, ya que prioriza la reincorporación de trabajadores sin considerar evaluaciones actualizadas de sus competencias. Al omitir procesos de selección competitivos, se corre el riesgo de reinstalar empleados que no cumplen con los estándares actuales, limitando oportunidades para candidatos con habilidades más recientes y afectando la eficiencia y calidad del servicio público.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias, enfocándose principalmente en proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente. Este enfoque puede llevar a que empleados sean reinstalados sin verificar si sus habilidades y conocimientos cumplen con los estándares actuales del sector público, lo que podría afectar la eficiencia y la calidad del servicio.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Sí, la evaluación del mérito personal es crucial en el sector público, ya que asegura que las funciones sean desempeñadas por individuos con las competencias y conocimientos necesarios. Esto no solo mejora la eficiencia y la calidad del servicio, sino que también fomenta la transparencia y la equidad en la selección de personal, reduciendo el nepotismo y la corrupción.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son puestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La aplicación de la Ley 24041 puede influir negativamente en la percepción de igualdad de oportunidades en la administración pública. Al permitir que los empleados repuestos permanezcan en sus cargos sin pasar por un concurso público, se crea una desigualdad frente a aquellos que sí tuvieron que competir y demostrar sus méritos para

obtener sus posiciones. Esta disparidad puede generar sentimientos de injusticia entre los empleados que han seguido los procedimientos meritocráticos.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La Ley 24041 puede contribuir a la percepción de que el sector público permite el ingreso de cualquier persona con un tiempo de servicio específico, sin evaluaciones previas de competencias. Esto puede llevar a la creencia de que la experiencia laboral prolongada es suficiente para acceder a los puestos públicos, en lugar de demostrar habilidades y méritos.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La capacidad profesional del servidor público puede ser eficiente en muchos casos, dado que muchos empleados cuentan con una formación adecuada y experiencia relevante. Sin embargo, la eficiencia puede verse limitada por problemas como la falta de recursos o sistemas de evaluación inadecuados que no reflejan adecuadamente las habilidades actuales del personal-.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La Ley 24041, al garantizar la reposición laboral de empleados despedidos injustamente, podría preservar la estabilidad y motivación en el sector público, pero también

corre el riesgo de reincorporar a personal cuya capacidad profesional no es óptima. Esto podría generar ineficiencia, si no se implementan mecanismos para evaluar el desempeño antes de la reincorporación.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041 se enfoca en proteger a los trabajadores del sector público despedidos injustamente, pero no exige una evaluación detallada de sus habilidades y conocimientos técnicos antes de reincorporarlos. Esto podría ser problemático, ya que permite la reincorporación de empleados sin verificar si aún cumplen con los requisitos necesarios para su puesto, lo que podría afectar la calidad del servicio público.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

La evaluación de la capacidad profesional es esencial para el ingreso al sector público porque garantiza que los candidatos posean las competencias necesarias para desempeñar su trabajo de manera eficiente. Esto es vital para asegurar que los servicios públicos se ofrezcan con la calidad y efectividad que la ciudadanía demanda, optimizando el uso de los recursos disponibles.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional. Un mecanismo podría ser un periodo de prueba renovable, durante el cual se evalúe el desempeño del empleado en su puesto. Esto permitiría confirmar que el trabajador tiene las competencias necesarias para el rol.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La Ley 24041 debe continuar vigente porque ha sido crucial en la defensa de los derechos laborales, protegiendo a los trabajadores del sector público frente a despidos injustos. Sin embargo, su vigencia debería complementarse con reformas que incluyan evaluaciones de desempeño para garantizar que la reincorporación de los empleados no afecte la eficiencia y calidad del servicio público.

Guía de entrevista p03

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público implica la implementación de evaluaciones objetivas y justas que midan el rendimiento y las competencias de los empleados de manera

transparente. Este enfoque garantiza que las decisiones laborales se basen en criterios claros y verificables, promoviendo la equidad y reduciendo la influencia de factores subjetivos o discriminatorios.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Para que un servidor público esté protegido por esta normativa, debe tener un contrato permanente que lo una de manera estable y continua con la entidad pública, y haber trabajado durante un año sin interrupciones. La ley interviene en casos de despido cuando este no cuenta con una causa justificada según el Decreto Legislativo N° 276, lo que lo convierte en un despido arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041 puede impactar en la evaluación de méritos y competencias en el sector público. La Ley 24041 asegura la reinstalación de empleados despedidos injustamente, lo cual puede alterar el proceso de selección meritocrático. La prioridad en la reincorporación de estos trabajadores puede reducir las oportunidades para nuevos candidatos que ingresan mediante concursos públicos y evaluaciones basadas en méritos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

La aplicación de la Ley 24041 no garantiza que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia para la carrera pública. La ley se centra en proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente y en su reincorporación, sin evaluar las habilidades y competencias actuales de los empleados. Esto puede llevar a la reincorporación de personas no alineadas con las necesidades actuales del sector público, afectando la eficiencia y calidad del servicio. Por lo tanto, es necesario complementar la ley con evaluaciones y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares necesarios.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

En el sector público, el "mérito personal" se entiende como la combinación integral de cualidades, habilidades y logros que un individuo ha adquirido, demostrando su capacidad y competencia para desempeñar funciones y responsabilidades en la administración pública. Este concepto es vital para asegurar una gestión pública eficiente y equitativa, y se apoya en varios pilares fundamentales. En primer lugar, el mérito personal incluye la formación académica del individuo, que comprende los títulos académicos y la educación formal obtenida, proporcionando una base teórica y técnica esencial para el desempeño eficaz de las

tareas asignadas. Una sólida formación académica muestra la capacidad del individuo para comprender y aplicar conocimientos especializados en su campo.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La Ley 24041, al permitir la reposición laboral sin una evaluación actualizada de competencias, puede disminuir la valoración del mérito personal en el sector público. Esta situación puede llevar a la reincorporación de empleados cuyo desempeño no se alinea con los requisitos actuales, dejando de lado procesos de selección basados en mérito y afectando la eficiencia y calidad del servicio público al no incorporar nuevos talentos más cualificados.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Según la Ley 24041, los empleados despedidos injustamente pueden ser reincorporados sin una evaluación adecuada de sus competencias. Esta normativa busca restaurar los derechos laborales perdidos, pero al no exigir una reevaluación de habilidades, se corre el riesgo de reinstalar personal cuya formación y capacidades no se alinean con las exigencias actuales del puesto-.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Evaluar el mérito personal es esencial en el sector público porque permite seleccionar a los candidatos más capacitados para los roles disponibles. Al asegurar que solo los más

competentes accedan a estos puestos, se optimiza el uso de recursos públicos y se mejora la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La Ley 24041 puede afectar la percepción de igualdad de oportunidades en el sector público al reinstalar empleados sin exigirles participar en un concurso de méritos. Esto puede llevar a que los empleados que pasaron por procesos de selección rigurosos perciban que no se valoran adecuadamente sus esfuerzos y habilidades, creando un ambiente de descontento e inequidad

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La vigencia de la Ley 24041 puede dar la impresión de que el sector público es accesible para cualquier persona que haya permanecido en un empleo durante un año, sin necesidad de una evaluación previa. Esto puede generar la percepción de que los criterios para ingresar a la administración pública son laxos y que la experiencia laboral prolongada reemplaza la necesidad de demostrar habilidades y competencias a través de evaluaciones rigurosas.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

En la actualidad, la eficiencia de la capacidad profesional del servidor público varía ampliamente. Mientras que algunos servidores tienen las competencias necesarias para ejecutar sus tareas con eficacia, otros pueden enfrentar desafíos debido a una falta de formación continua o problemas estructurales dentro de las instituciones.-.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La reposición laboral establecida por la Ley 24041 es una herramienta de justicia social en el sector público, protegiendo a los trabajadores de despidos arbitrarios. Sin embargo, su aplicación indiscriminada puede mermar la eficiencia institucional si no se alinean los intereses de justicia con una evaluación objetiva de la capacidad profesional.-.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041 prioriza la reposición de empleados despedidos injustamente, pero no incluye disposiciones claras sobre la evaluación de sus capacidades técnicas y profesionales. Esta falta de un proceso de evaluación riguroso podría llevar a que empleados menos calificados regresen a sus puestos, lo que impactaría negativamente en la eficiencia y la eficacia del sector público.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Es crucial que los aspirantes al sector público pasen por una evaluación de su capacidad profesional, ya que esto asegura que solo los más calificados accedan a puestos de responsabilidad. Esta práctica no solo mejora la eficiencia de la administración pública, sino que también fomenta la transparencia y la confianza en las instituciones.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Implementar mecanismos de evaluación complementarios es factible y necesario para garantizar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 mantengan los estándares de capacidad profesional. Un enfoque podría ser la implementación de evaluaciones de competencias técnicas, que se realicen antes de la reincorporación definitiva, asegurando que los empleados estén al día con las exigencias del puesto.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

Considero que la Ley 24041 debería mantenerse vigente, ya que es un pilar en la protección de los derechos de los trabajadores públicos, garantizando estabilidad laboral. No obstante, su aplicación debe ser revisada para incorporar medidas que aseguren que los empleados reincorporados cumplan con los estándares profesionales necesarios para no afectar la eficiencia institucional.

Guía de entrevista p04

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

En una estructura meritocrática, el sector público proporciona oportunidades continuas de formación y desarrollo profesional para sus empleados. Esto asegura que los trabajadores puedan mejorar sus habilidades y competencias, y ser reconocidos y recompensados en función de sus avances y contribuciones al servicio público.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 Es necesario que el servidor público tenga un contrato de naturaleza permanente que lo vincule de manera estable y continua con la entidad pública, sin que sea temporal o por encargo. Además, el trabajador debe haber trabajado ininterrumpidamente durante un año. Para que se aplique la ley, es indispensable que el servidor haya sido despedido de su cargo sin una causa justificada según lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 276, considerándose el despido como arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la Ley 24041 que regula la reposición de trabajadores despedidos arbitrariamente puede afectar la evaluación de méritos y competencias en el empleo público. La reincorporación automática de estos empleados puede interferir con los procesos de selección basados en méritos, ya que se prioriza a los trabajadores despedidos sobre nuevos aspirantes, limitando así las oportunidades de selección basada en competencias.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la Ley 24041 no aseguran que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia para ingresar a la carrera pública. La ley, destinada a proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, se enfoca en su reincorporación sin evaluar sus habilidades y competencias actuales. Como resultado, trabajadores pueden ser reincorporados sin pasar por procesos competitivos, lo que puede afectar la eficiencia y calidad del servicio público. Es crucial complementar la ley con evaluaciones periódicas y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares requeridos.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

Para asegurar una administración pública eficiente, el mérito personal se interpreta como la suma de la formación académica, habilidades y logros de un individuo, reflejando su capacidad para cumplir con las responsabilidades asignadas.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

Al centrarse en la reposición laboral automática, la Ley 24041 puede afectar negativamente la valoración del mérito personal en el sector público. Este enfoque puede pasar por alto la necesidad de evaluar las competencias actuales de los empleados reincorporados, lo que podría resultar en la reinstalación de personal que no cumple con los estándares vigentes, limitando las oportunidades para nuevos aspirantes mejor cualificados y afectando la eficacia del servicio público.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

La Ley 24041 prioriza la reincorporación de trabajadores despedidos arbitrariamente, pero no incluye una evaluación rigurosa de sus competencias actuales. Esto significa que empleados pueden volver a sus puestos sin pasar por procesos que aseguren su idoneidad para las funciones actuales, lo que puede impactar negativamente la eficiencia del sector público.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

La importancia de evaluar el mérito personal en el sector público radica en su capacidad para asegurar que las funciones sean realizadas por individuos cualificados. Esto no solo aumenta la eficiencia operativa, sino que también refuerza la confianza pública en las instituciones al demostrar un compromiso con la competencia y la integridad.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La percepción de igualdad de oportunidades en la administración pública puede verse comprometida por la Ley 24041, ya que permite la reincorporación de empleados sin la necesidad de someterse a un concurso público. Esta falta de requisitos comparativos puede generar un sentido de injusticia entre quienes tuvieron que demostrar sus méritos en un proceso competitivo.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La aplicación de la Ley 24041 podría hacer que la sociedad crea que la entrada al sector público es permisiva, ya que basta con haber trabajado en el sector durante un año para acceder a un cargo, sin importar si se ha pasado por un proceso de selección competitivo. Esta percepción puede minar la confianza en la capacidad del sector público para elegir a sus empleados basándose en mérito y competencia.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La capacidad profesional de los servidores públicos es, en general, eficiente cuando se cuenta con un sistema robusto de selección y formación. No obstante, la eficiencia puede verse comprometida por problemas administrativos, falta de actualización de habilidades, y recursos insuficientes.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La Ley 24041 fortalece la seguridad laboral en el sector público, pero su impacto en la eficiencia profesional es complejo. La reincorporación de trabajadores sin una evaluación adecuada de su desempeño puede resultar en la retención de empleados no calificados, afectando la calidad y eficacia de los servicios públicos.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Al centrarse en la reposición laboral, la Ley 24041 no contempla explícitamente la necesidad de una evaluación de las habilidades y conocimientos técnicos de los empleados reincorporados. Esto puede resultar en la reintegración de trabajadores sin comprobar si están adecuadamente capacitados, lo que podría comprometer el desempeño de la administración pública.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

La evaluación de la capacidad profesional antes de ingresar al sector público es indispensable para asegurar que los empleados puedan cumplir con las exigencias de sus roles. Al seleccionar personal con las habilidades adecuadas, se contribuye a una gestión pública más eficiente, que puede responder mejor a las necesidades de la sociedad.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Se pueden establecer mecanismos de evaluación complementarios para verificar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares profesionales. Por ejemplo, la realización de auditorías de desempeño post-reincorporación puede asegurar que los empleados reincorporados continúan siendo aptos para sus roles y contribuyen de manera efectiva a los objetivos institucionales.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La Ley 24041 ha sido fundamental para corregir injusticias en el ámbito laboral del sector público, por lo que debería seguir vigente. Sin embargo, es necesario que su aplicación sea acompañada de mecanismos que evalúen la capacidad profesional de los empleados reincorporados, para garantizar que el servicio público se mantenga eficiente y de alta calidad.

Guía de entrevista p05

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 El contrato del servidor público debe ser de carácter permanente, asegurando un vínculo estable y continuo con la entidad pública, no siendo temporal o provisional. Es fundamental que el trabajador haya brindado sus servicios de forma ininterrumpida por un año. La ley se aplica si el trabajador es despedido de su puesto sin una causa legítima, según lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 276, lo que caracteriza el despido como arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 puede interferir con la evaluación de méritos y competencias en el sector público. Al reinstalar a los trabajadores despedidos injustamente, esta ley puede modificar los procesos de selección basados en méritos. La prioridad dada a la reincorporación puede restringir las oportunidades para nuevos aspirantes que ingresan a través de evaluaciones y concursos públicos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

La aplicación de la Ley 24041 no garantiza que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia para la carrera pública. Esta ley protege a los trabajadores despedidos arbitrariamente y se centra en su reincorporación laboral, sin evaluar sus habilidades y competencias actuales. Esto puede resultar en la reincorporación de trabajadores que no están alineados con las necesidades del sector público, afectando la eficiencia y calidad del servicio. Es fundamental complementar la ley con evaluaciones periódicas y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares necesarios.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

El concepto de mérito personal en el sector público es crucial para la gestión equitativa, ya que abarca la combinación de la formación académica y las habilidades adquiridas, demostrando la competencia de un individuo en su campo de trabajo.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La aplicación de la Ley 24041 para la reposición laboral puede impactar la valoración del mérito personal en el sector público al reinstalar empleados sin evaluaciones actualizadas de sus habilidades. Este proceso automático puede ignorar la selección basada en mérito, resultando en la reincorporación de trabajadores que no cumplen con los estándares actuales y limitando la entrada de nuevos candidatos con cualificaciones más adecuadas para las necesidades del sector.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Bajo la Ley 24041, la reincorporación de empleados no necesariamente implica una evaluación exhaustiva de sus competencias. Esta ley protege a los trabajadores despedidos sin justificación, permitiendo su retorno al empleo sin una verificación actualizada de sus habilidades, lo cual podría afectar el rendimiento y la calidad del servicio público.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Evaluar el mérito personal es fundamental en el sector público, ya que garantiza que los empleados tengan las habilidades y conocimientos adecuados para sus puestos. Esto resulta en un desempeño más eficaz y eficiente, mejorando la calidad de los servicios públicos y asegurando que se cumplan los estándares de profesionalismo y responsabilidad-.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La Ley 24041, al permitir la reincorporación sin un concurso de méritos, puede dañar la percepción de igualdad de oportunidades en el sector público. Los empleados que han tenido que competir para acceder a sus puestos pueden sentir que el sistema no es justo, ya que no se aplican los mismos criterios de selección para todos.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La Ley 24041 puede llevar a la percepción de que el ingreso al sector público se basa más en la duración del empleo que en una evaluación efectiva de las habilidades. La falta de un proceso de selección riguroso para los trabajadores repuestos puede hacer que la sociedad vea el acceso al sector público como algo más accesible de lo que debería ser, afectando la percepción de profesionalismo y calidad.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La eficiencia de la capacidad profesional del servidor público depende en gran medida del contexto y la gestión interna. Aunque muchos servidores están bien capacitados, la falta de evaluación continua y la presencia de barreras institucionales pueden afectar la efectividad general.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La reposición laboral según la Ley 24041 protege a los trabajadores, pero puede afectar la eficiencia si la reincorporación no se basa en una revisión rigurosa de la capacidad profesional. Esto podría derivar en una fuerza laboral menos competente y en una reducción de la productividad en el sector público.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041 protege el derecho de los empleados públicos a ser reincorporados tras un despido injusto, pero no exige una evaluación formal de sus competencias técnicas. Esto podría permitir que empleados cuyo desempeño profesional no ha sido evaluado de manera adecuada regresen a sus puestos, lo cual podría impactar negativamente en la calidad del servicio.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Para mantener la calidad y eficacia en el sector público, es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de la capacidad profesional de los aspirantes. Esta medida no solo garantiza que los empleados estén preparados para sus responsabilidades, sino que también ayuda a optimizar el uso de los recursos públicos y a mejorar la satisfacción de la ciudadanía.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Es viable implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar la capacidad profesional de los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041. Un posible mecanismo sería la evaluación continua basada en indicadores de desempeño específicos al área de trabajo, lo que permitiría ajustar la formación o reubicación del empleado si es necesario.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La Ley 24041 debe continuar vigente porque protege a los trabajadores del sector público contra despidos arbitrarios. Sin embargo, para evitar que esta protección se traduzca en ineficiencia, sería recomendable introducir evaluaciones periódicas y programas de capacitación para los empleados reincorporados, asegurando así su adecuación al puesto.

Guía de entrevista p06

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 El servidor público debe estar bajo un contrato permanente que garantice su estabilidad y continuidad en la entidad pública, evitando la temporalidad o encargos. También es esencial que haya trabajado de forma ininterrumpida durante un año. La aplicación de la ley procede cuando el despido del servidor se realiza sin una justificación válida conforme al Decreto Legislativo N° 276, considerándose el despido arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 puede tener un efecto en la evaluación de méritos y competencias para el empleo público. La Ley 24041 establece la reinstalación de empleados despedidos arbitrariamente, lo cual puede influir en los procesos

de selección basados en méritos y competencias, ya que se da preferencia a la reincorporación de estos trabajadores, limitando así las oportunidades para nuevos aspirantes.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041 no garantizan que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia requeridos para ingresar a la carrera pública. La ley protege a los trabajadores despedidos arbitrariamente, enfocándose en su reincorporación sin una evaluación de sus habilidades y competencias actuales. Como resultado, pueden reincorporarse trabajadores que no cumplen con las necesidades actuales del sector público, afectando la eficiencia y calidad del servicio. Es esencial complementar la ley con evaluaciones y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares necesarios.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

En la administración pública, el mérito personal se basa en los pilares de la formación académica y las habilidades prácticas, asegurando que los individuos estén bien preparados para desempeñar sus funciones con eficiencia y justicia.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La Ley 24041, diseñada para proteger a los trabajadores despedidos injustamente, puede afectar la valoración del mérito personal en el sector público al priorizar la reposición sin evaluaciones de competencias actuales. Este enfoque puede omitir los procesos de selección meritocráticos, llevando a la reincorporación de empleados que no cumplen con los estándares actuales y restringiendo las oportunidades para nuevos talentos con habilidades más recientes y relevantes.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

La Ley 24041 establece la reincorporación de empleados despedidos arbitrariamente, pero no requiere una evaluación adecuada de sus competencias actuales. Esto puede resultar en la reinstalación de trabajadores sin asegurar que sus habilidades y conocimientos estén alineados con las necesidades del puesto, afectando potencialmente la eficacia del servicio público.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

La evaluación del mérito personal es crucial para el sector público porque asegura que los empleados sean los más adecuados para sus roles. Este proceso no solo mejora la eficiencia y efectividad de los servicios, sino que también promueve un entorno de trabajo basado en la competencia y el reconocimiento justo de las habilidades y logros-.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La percepción de igualdad de oportunidades puede verse afectada por la Ley 24041, ya que algunos empleados repuestos acceden a sus cargos sin pasar por un concurso público, mientras que otros deben hacerlo. Esta discrepancia puede generar desconfianza y descontento entre aquellos que enfrentaron procesos de selección meritocráticos.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La vigencia de la Ley 24041 podría causar que la sociedad perciba que el sector público permite la entrada de cualquier individuo que haya trabajado por un tiempo determinado, sin requerir evaluaciones previas de mérito. Esto puede generar preocupaciones sobre la equidad y la calidad en la selección de personal, sugiriendo que la experiencia laboral es el único criterio relevante.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

En muchos casos, los servidores públicos muestran una capacidad profesional eficiente debido a su formación y experiencia. Sin embargo, la falta de incentivos adecuados y sistemas

de evaluación puede limitar la capacidad de algunos empleados para desempeñarse al máximo de sus habilidades.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La Ley 24041 busca corregir injusticias laborales en el sector público mediante la reposición de trabajadores. Sin embargo, la falta de criterios de desempeño en su aplicación puede comprometer la eficiencia institucional, al reincorporar a empleados que no necesariamente cumplen con las competencias necesarias.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Aunque la Ley 24041 es un instrumento valioso para la justicia laboral, no obliga a una evaluación de las capacidades técnicas y profesionales de los empleados reincorporados. Esto significa que podría permitir la reincorporación de personal sin verificar su idoneidad para el puesto, lo que puede perjudicar la eficiencia en el sector público.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

La evaluación de la capacidad profesional al ingresar al sector público es clave para asegurar que los empleados tengan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo con excelencia. Esto es vital para mantener la calidad del servicio público y para asegurar que las funciones gubernamentales se lleven a cabo de manera eficiente y efectiva.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplen con los estándares profesionales, se pueden implementar mecanismos de evaluación complementarios como la capacitación obligatoria y la certificación de competencias, que garanticen que los empleados reincorporados están actualizados y preparados para cumplir con las exigencias del puesto.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La vigencia de la Ley 24041 es necesaria para garantizar los derechos laborales en el sector público. No obstante, considero que debería ser reformada para incluir evaluaciones de desempeño que permitan verificar que los empleados reincorporados tienen las competencias necesarias para cumplir con las exigencias de sus puestos, manteniendo así la calidad del servicio público.

Guía de entrevista p07

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 Contrato de naturaleza permanente, el servidor público debe tener un contrato que lo vincule a la entidad pública de forma estable y continua, no temporal o por encargo.

Un año ininterrumpido de servicios, el trabajador debe haber prestado servicios de manera ininterrumpida durante al menos un año.

Cese o destitución, para que se aplique la ley, el servidor debe haber sido despedido de su puesto de trabajo.

Falta de causa justificada, el despido debe carecer de una causa justificada establecida en el Decreto Legislativo N° 276. Es decir, el despido debe ser considerado como arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la Ley 24041 y la reposición de trabajadores despedidos arbitrariamente pueden afectar la evaluación de méritos y competencias en el empleo público. La reincorporación automática de estos empleados puede alterar los procesos de selección meritocráticos, ya que

se da prioridad a los trabajadores despedidos, lo que puede reducir las oportunidades para nuevos candidatos seleccionados mediante concursos públicos y evaluaciones de méritos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la Ley 24041 no aseguran que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia para ingresar a la carrera pública. La ley, destinada a proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, se enfoca en su reincorporación laboral sin evaluar sus habilidades y competencias actuales. Esto puede llevar a la reincorporación de personas no alineadas con las necesidades del sector público, afectando la eficiencia y calidad del servicio. Por lo tanto, es necesario complementar la ley con evaluaciones periódicas y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares requeridos.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

El mérito personal, definido por la combinación de educación formal, habilidades y logros, es esencial para una gestión pública eficaz, ya que garantiza que los individuos que desempeñan funciones públicas estén calificados y competentes.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La reposición laboral bajo la Ley 24041 puede influir negativamente en la valoración del mérito personal en el sector público al reinstalar trabajadores sin evaluaciones actualizadas de sus competencias. Este proceso puede excluir la selección basada en mérito, resultando en la reincorporación de empleados que no cumplen con los estándares vigentes y limitando las oportunidades para nuevos aspirantes con cualificaciones más pertinentes, afectando así la eficiencia del servicio público.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

La reincorporación de empleados bajo la Ley 24041 se realiza sin una evaluación adecuada de sus competencias, enfocándose en la protección de derechos laborales. Esta falta de reevaluación puede llevar a que empleados sean reinstalados sin considerar si sus habilidades son adecuadas para las funciones actuales, lo que podría impactar la eficiencia del sector público.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

La evaluación del mérito personal en el sector público es esencial para asegurar una gestión eficiente y responsable. Seleccionar a los empleados basándose en sus competencias y habilidades garantiza que las funciones sean desempeñadas de manera efectiva, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a una mejor atención a la ciudadanía.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La aplicación de la Ley 24041 puede impactar negativamente en la percepción de igualdad de oportunidades al permitir que empleados sean repuestos sin un concurso de méritos. Esto puede llevar a que los empleados que se sometieron a procesos de selección rigurosos sientan que sus esfuerzos y habilidades no fueron debidamente valorados.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La Ley 24041 puede contribuir a la percepción de que el acceso al sector público es relativamente fácil, dado que la ley favorece la reincorporación de empleados con un tiempo determinado de servicio sin necesidad de evaluaciones. Esta percepción puede dar lugar a dudas sobre la efectividad de los procesos de selección y la capacidad del sector para contratar a los candidatos más cualificados.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La capacidad profesional del servidor público puede ser eficiente, pero esto depende de la calidad de la formación inicial y la existencia de programas de desarrollo profesional continuo. Sin una actualización regular de competencias, la eficiencia puede verse afectada-.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

Si bien la Ley 24041 es un pilar para la defensa de los derechos laborales, su impacto en la eficiencia profesional del sector público puede ser negativo si no se evalúa el desempeño de los trabajadores antes de su reincorporación. Esto podría mantener en plantilla a empleados menos productivos.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041 facilita la reincorporación de empleados despedidos injustamente, pero no establece un requisito para evaluar sus habilidades técnicas y profesionales antes de su retorno. Esto podría dar lugar a la reincorporación de empleados que no estén actualizados o preparados para cumplir con las demandas de sus puestos.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Evaluar la capacidad profesional de los aspirantes al sector público es crucial para garantizar que los empleados estén debidamente calificados. Este proceso no solo asegura la eficiencia operativa del sector, sino que también fortalece la confianza del público en las

instituciones al garantizar que el personal está adecuadamente preparado para cumplir con sus responsabilidades.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Es posible y beneficioso implementar mecanismos de evaluación complementarios para garantizar la capacidad profesional de los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041. Un enfoque podría ser la creación de un sistema de evaluación por competencias, donde se evalúe a los trabajadores en áreas clave de su puesto antes y después de su reincorporación.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La Ley 24041 ha desempeñado un papel importante en la protección de los empleados públicos, por lo que su continuidad es justificada. Sin embargo, para evitar que la reincorporación de trabajadores afecte la eficiencia, la ley debería complementarse con procesos de evaluación y capacitación que aseguren que los empleados reincorporados estén en condiciones de cumplir con sus responsabilidades.

Guía de entrevista p08

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 El contrato del servidor público debe ser permanente, asegurando una relación estable y continua con la entidad pública, no temporal ni provisional. Es necesario que haya trabajado ininterrumpidamente durante al menos un año. La ley se aplica en casos de despido si este no cuenta con una justificación legítima conforme al Decreto Legislativo N° 276, siendo considerado arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 puede influir negativamente en la evaluación de méritos y competencias en el sector público. Esta ley garantiza la reinstalación de empleados cesados injustamente, lo cual puede interferir con los procesos de selección basados en méritos, dando prioridad a la reincorporación de trabajadores despedidos y limitando las oportunidades para aspirantes nuevos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041 no garantizan que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia para la carrera pública. Esta ley protege a los trabajadores despedidos arbitrariamente y se centra en su reincorporación, sin evaluar sus habilidades y competencias actuales. Esto puede resultar en la reincorporación de trabajadores que no están alineados con las necesidades actuales del sector público, afectando la eficiencia y calidad del servicio. Es fundamental complementar la ley con evaluaciones periódicas y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares necesarios.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

La interpretación del mérito personal en el sector público subraya la importancia de una formación académica sólida, que, junto con los logros y habilidades adquiridos, demuestra la capacidad de un individuo para contribuir al bien común.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La reposición laboral por la Ley 24041 puede impactar la valoración del mérito personal en el sector público al priorizar la reincorporación de trabajadores sin considerar evaluaciones actualizadas de sus competencias. Este enfoque automático puede omitir los procesos de selección basados en mérito, resultando en la reinstalación de empleados que no cumplen con los estándares actuales, limitando las oportunidades para nuevos candidatos mejor cualificados y afectando la calidad del servicio público.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

La Ley 24041 permite que empleados despedidos injustamente sean reincorporados sin una evaluación exhaustiva de sus competencias. Al centrarse en la reparación de derechos laborales, esta ley no exige una verificación de habilidades y conocimientos actualizados, lo que podría afectar la calidad y eficiencia del servicio público al no garantizar la idoneidad del personal reincorporado.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Evaluar el mérito personal es fundamental para el sector público, ya que asegura que los puestos sean ocupados por personas con las competencias necesarias. Este enfoque no solo mejora la eficiencia y calidad del servicio, sino que también fomenta un entorno de trabajo justo y transparente, donde el desempeño y las habilidades son debidamente reconocidos.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la

administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La Ley 24041 puede afectar la percepción de igualdad de oportunidades al permitir la reincorporación de empleados sin concursos públicos de méritos. Los empleados que han pasado por estos concursos pueden percibir que el sistema no es equitativo, creando un ambiente de desmotivación y resentimiento.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La implementación de la Ley 24041 puede hacer que se perciba que el sector público acepta a cualquier persona que haya permanecido en el empleo por más de un año, sin importar una evaluación de méritos previa. Esta percepción podría afectar la confianza pública en la calidad y competencia de los empleados del sector público-

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

Aunque muchos servidores públicos tienen la capacidad profesional necesaria para ser eficientes en sus roles, el nivel de eficiencia puede ser inconsistente. Factores como la burocracia, la falta de recursos y problemas en la administración pueden limitar la efectividad general.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La aplicación de la Ley 24041 en el sector público puede proteger los derechos de los trabajadores, pero si se reincorpora a empleados sin considerar su capacidad profesional, se corre el riesgo de reducir la eficiencia y calidad en la prestación de servicios públicos, afectando la función pública.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041 se centra en corregir despidos injustos en el sector público, pero no incluye un mecanismo claro para evaluar las competencias de los empleados antes de su reincorporación. Esto puede permitir que trabajadores sin las habilidades necesarias sean reincorporados, afectando la capacidad operativa y la eficiencia del servicio público.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

La evaluación de la capacidad profesional es un paso indispensable para quienes buscan ingresar al sector público. Este proceso asegura que los candidatos estén equipados para cumplir con los desafíos de sus puestos, contribuyendo a una administración pública más efectiva y orientada a resultados, en beneficio de la sociedad en general.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Implementar mecanismos de evaluación complementarios es esencial para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares profesionales. Se podrían realizar evaluaciones periódicas de desempeño y establecer un plan de desarrollo profesional que permita al empleado mejorar en áreas donde se identifiquen debilidades.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

Considero que la Ley 24041 debe seguir vigente, ya que protege a los trabajadores públicos frente a despidos injustos. Sin embargo, es necesario revisar su implementación y considerar la inclusión de evaluaciones de desempeño para asegurar que los empleados reincorporados sean capaces de cumplir con los estándares profesionales y no comprometan la eficiencia del sector público.

Guía de entrevista p09

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 El servidor público debe tener un contrato que lo vincule de manera estable y continua con la entidad pública, sin que este sea temporal o por encargo. Es requisito que haya prestado servicios ininterrumpidos durante un año. Para que se aplique la ley, el servidor debe haber sido despedido sin una causa justificada según el Decreto Legislativo N° 276, lo que lo hace arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 puede impactar en la evaluación de méritos y competencias para el empleo público. La Ley 24041 asegura la reincorporación de empleados despedidos injustamente, lo cual puede modificar los procesos de selección meritocráticos. La prioridad en la reinstalación de estos trabajadores puede restringir las oportunidades para nuevos aspirantes que ingresan mediante concursos públicos y evaluaciones basadas en méritos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

La aplicación de la Ley 24041 no garantiza que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia requeridos para ingresar a la carrera pública. La ley se enfoca en proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente y en su reincorporación, sin evaluar sus habilidades y competencias actuales. Como resultado, trabajadores pueden ser reincorporados sin pasar por procesos competitivos, lo que puede afectar la eficiencia y calidad del servicio público. Es crucial complementar la ley con evaluaciones y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares necesarios.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

En el sector público, se entiende como la combinación integral de cualidades, habilidades y logros que un individuo ha adquirido, demostrando su capacidad y competencia para desempeñar funciones y responsabilidades dentro de la administración pública. Este concepto es vital para asegurar una gestión pública eficiente y equitativa, y se apoya en varios pilares esenciales.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La Ley 24041, enfocada en proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, puede afectar la valoración del mérito personal en el sector público al permitir la reposición sin evaluaciones actualizadas de competencias. Este proceso puede pasar por alto la selección

basada en mérito, reinstalando empleados que no cumplen con los estándares actuales y restringiendo las oportunidades para nuevos talentos con habilidades más recientes y relevantes, afectando la eficacia del servicio público.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Según la Ley 24041, la reincorporación de empleados se lleva a cabo sin una evaluación adecuada de sus competencias. Esta legislación, diseñada para proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, no requiere una reevaluación de las habilidades y conocimientos del empleado, lo que podría resultar en la reinstalación de personal no alineado con las necesidades actuales del puesto.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Evaluar el mérito personal es fundamental para el sector público, ya que asegura que los puestos sean ocupados por personas con las competencias necesarias. Este enfoque no solo mejora la eficiencia y calidad del servicio, sino que también fomenta un entorno de trabajo justo y transparente, donde el desempeño y las habilidades son debidamente reconocidos.-.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La percepción de igualdad de oportunidades en la administración pública puede verse afectada por la Ley 24041 al reinstalar empleados sin la necesidad de concursos públicos. Esto puede hacer que los empleados que enfrentaron procesos meritocráticos sientan que sus logros y méritos no son reconocidos adecuadamente.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La percepción de que el sector público es accesible para cualquier persona con un año de trabajo bajo la Ley 24041 podría socavar la idea de un proceso de selección meritocrático. La falta de evaluaciones rigurosas para los repuestos puede hacer que la sociedad dude de la capacidad del sector para elegir a sus empleados basándose en sus habilidades y logros.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La eficiencia en la capacidad profesional de los servidores públicos es variable. En general, aquellos que cuentan con una formación adecuada y experiencia relevante son eficientes, pero la falta de sistemas de evaluación adecuados y de oportunidades de desarrollo puede afectar a algunos empleados.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La Ley 24041 tiene un impacto significativo en la estabilidad laboral en el sector público, pero su aplicación sin una evaluación de la capacidad profesional de los empleados podría fomentar la ineficiencia, al reincorporar a personal cuyo desempeño no está a la altura de las necesidades del puesto.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Si bien la Ley 24041 protege a los empleados despedidos injustamente, no garantiza que sean evaluados en cuanto a sus habilidades técnicas y conocimientos profesionales antes de su reincorporación. Esta omisión podría resultar en la reincorporación de personal no calificado, lo que podría afectar negativamente el rendimiento de la institución.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

La importancia de la evaluación de la capacidad profesional para el ingreso al sector público radica en que permite seleccionar a los candidatos más competentes. Esto no solo mejora la eficiencia y la calidad del servicio público, sino que también promueve la meritocracia y la transparencia dentro de las instituciones gubernamentales.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Se pueden desarrollar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 mantengan los estándares de capacidad

profesional. Una opción sería realizar una evaluación 360 grados, donde supervisores, colegas y el propio trabajador proporcionen retroalimentación sobre su desempeño, permitiendo una visión integral de sus competencias.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La Ley 24041 ha sido crucial para la estabilidad laboral en el sector público y debería continuar vigente. Sin embargo, es fundamental introducir reformas que incluyan evaluaciones de las competencias profesionales de los empleados reincorporados, para asegurar que la protección laboral no se traduzca en una disminución de la eficiencia en el servicio público.

Guía de entrevista p10

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 El contrato de un servidor público debe ser de naturaleza permanente, garantizando un vínculo estable y continuo con la entidad pública, sin ser temporal ni provisional. Además, el trabajador debe haber prestado servicios durante al menos un año sin interrupciones. La ley se aplica si el servidor es despedido de manera injustificada, lo que se considera arbitrario según el Decreto Legislativo N° 276.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 puede afectar la evaluación de méritos y competencias en el sector público. La Ley 24041 establece la reinstalación de empleados despedidos arbitrariamente, lo cual puede influir en los procesos de selección basados en méritos y competencias, priorizando la reincorporación de trabajadores despedidos sobre nuevos aspirantes y limitando las oportunidades de selección basada en competencias.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la Ley 24041 no aseguran que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia para ingresar a la carrera pública. La ley, destinada a proteger a los trabajadores despedidos arbitrariamente, se enfoca en su reincorporación

laboral sin evaluar sus habilidades y competencias actuales. Esto puede llevar a la reincorporación de personas no alineadas con las necesidades del sector público, afectando la eficiencia y calidad del servicio. Por lo tanto, es necesario complementar la ley con evaluaciones periódicas y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares requeridos.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

Se define como la combinación integral de cualidades, habilidades y logros adquiridos por un individuo, que demuestran su capacidad y competencia para desempeñar funciones y responsabilidades en la administración pública. Una sólida formación académica muestra la capacidad del individuo para comprender y aplicar conocimientos especializados en su campo.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La reposición laboral por la Ley 24041 puede reducir la valoración del mérito personal en el sector público al reinstalar empleados sin evaluaciones actualizadas de sus habilidades. Este enfoque automático puede ignorar la necesidad de selección basada en mérito, resultando en la reincorporación de trabajadores que no cumplen con los estándares actuales, limitando las oportunidades para nuevos aspirantes con cualificaciones más adecuadas y afectando la eficiencia y calidad del servicio público.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

La Ley 24041 facilita la reincorporación de empleados despedidos sin una evaluación adecuada de sus competencias actuales. Este enfoque protector de los derechos laborales puede llevar a que trabajadores sean reinstalados sin pasar por procesos de selección que aseguren su idoneidad, afectando potencialmente la eficiencia y calidad del servicio público.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

La evaluación del mérito personal es esencial para el funcionamiento del sector público porque asegura que las personas elegidas para roles específicos estén debidamente calificadas. Este enfoque meritocrático permite que el personal sea evaluado según sus competencias y desempeño, lo que incrementa la probabilidad de que las funciones públicas sean desempeñadas con alta eficacia. Sin una evaluación adecuada del mérito, existe el riesgo de que se prioricen factores irrelevantes en la selección de personal, lo que puede afectar negativamente la calidad del servicio público y la confianza del ciudadano en las instituciones. La evaluación del mérito fomenta una cultura de rendimiento y profesionalismo, promoviendo una administración pública más competente y transparente-.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La Ley 24041 puede influir negativamente en la percepción de igualdad de oportunidades, ya que permite que algunos empleados sean repuestos sin participar en concursos públicos, mientras que otros deben cumplir con estos requisitos. Esta diferencia en los procesos de selección puede generar sentimientos de injusticia y descontento entre el personal

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La vigencia de la Ley 24041 puede provocar que se perciba el ingreso al sector público como algo que no requiere evaluación previa, siempre y cuando se haya trabajado durante un año. Esta percepción puede sugerir que los criterios de entrada al sector público son menos rigurosos, afectando la percepción de profesionalismo en la administración pública.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La capacidad profesional de los servidores públicos es, en general, eficiente cuando las instituciones proporcionan los recursos necesarios y fomentan el desarrollo continuo. Sin embargo, la eficiencia puede disminuir debido a desafíos como la falta de apoyo institucional o procesos obsoletos.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La reposición laboral garantizada por la Ley 24041 en el sector público es esencial para la protección de los derechos laborales, pero si se reincorpora a empleados sin un análisis de su desempeño profesional, se corre el riesgo de afectar la eficiencia institucional y la calidad del servicio.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin requerir una evaluación rigurosa de sus habilidades y conocimientos técnicos. Esto podría ocasionar que se reincorpore a trabajadores que no cumplen con los estándares profesionales necesarios, lo que podría afectar la eficiencia y la calidad del trabajo en el sector público.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Una evaluación adecuada de la capacidad profesional al ingresar al sector público es vital para asegurar que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente. Esto contribuye a una administración pública más efectiva y al cumplimiento de los objetivos institucionales, garantizando que los servicios se presten con la calidad que la ciudadanía espera.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Es factible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar la capacidad profesional de los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041. Un posible enfoque es la implementación de programas de actualización profesional obligatorios, donde los empleados deban demostrar conocimientos actualizados y habilidades relevantes para su puesto.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La Ley 24041 debe mantenerse vigente debido a su rol en la protección de los derechos de los trabajadores públicos. No obstante, es necesario complementarla con mecanismos de evaluación del desempeño para garantizar que los empleados reincorporados cumplan con los estándares profesionales, evitando así que la eficiencia del sector público se vea comprometida.

Guía de entrevista p11

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público se refiere a un sistema de gestión y promoción de empleados basado en el mérito y la capacidad personal.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La Ley N° 24041 tiene como objetivo principal proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Si son 4 Contrato de naturaleza permanente, el servidor público debe tener un contrato que lo vincule a la entidad pública de forma estable y continua, no temporal o por encargo.

Un año ininterrumpido de servicios, el trabajador debe haber prestado servicios de manera ininterrumpida durante al menos un año.

Cese o destitución, para que se aplique la ley, el servidor debe haber sido despedido de su puesto de trabajo.

Falta de causa justificada, el despido debe carecer de una causa justificada establecida en el Decreto Legislativo N° 276. Es decir, el despido debe ser considerado como arbitrario.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, la Ley 24041 que regula la reposición de trabajadores despedidos injustamente puede influir en la evaluación de méritos y competencias en el empleo público. La reincorporación automática de estos empleados puede alterar los procesos de selección basados en méritos, ya que se da preferencia a los trabajadores despedidos, lo que puede reducir las oportunidades para nuevos candidatos seleccionados mediante concursos públicos y evaluaciones de méritos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041 no garantizan que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia requeridos para ingresar a la carrera pública. La ley protege a los trabajadores despedidos arbitrariamente, enfocándose en su reincorporación sin una evaluación de sus habilidades y competencias actuales. Como resultado, pueden reincorporarse trabajadores que no cumplen con las necesidades actuales del sector público, afectando la eficiencia y calidad del servicio. Es esencial complementar la ley con evaluaciones y programas de actualización para asegurar que todos los empleados cumplan con los estándares necesarios.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

El "mérito personal" son las cualidades, habilidades y logros que un individuo ha adquirido, demostrando su capacidad y competencia para desempeñar funciones y responsabilidades dentro de la administración pública. El mérito personal incluye la formación académica del individuo, que abarca los títulos académicos y la educación formal obtenida. Una sólida formación académica indica la capacidad del individuo para comprender y aplicar conocimientos especializados en su campo.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

La aplicación de la Ley 24041 para la reposición laboral puede socavar la valoración del mérito personal en el sector público al priorizar la reincorporación sin evaluaciones de competencias actuales. Este proceso puede excluir la selección basada en mérito, reinstalando empleados que no cumplen con los estándares vigentes y limitando las oportunidades para nuevos candidatos con habilidades más recientes, afectando la calidad del servicio público.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Bajo la Ley 24041, los empleados despedidos arbitrariamente pueden ser reincorporados sin una evaluación rigurosa de sus competencias. Al centrarse en la protección de derechos laborales, esta ley no garantiza que las habilidades y conocimientos de los trabajadores reincorporados estén actualizados y alineados con las exigencias del puesto, lo que podría impactar negativamente el desempeño del sector público.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Sí, considero que la evaluación del mérito personal es crucial para desempeñar funciones en el sector público. Esta evaluación garantiza que los empleados sean seleccionados y promovidos en función de sus habilidades, conocimientos y logros, lo cual es fundamental para asegurar la eficacia y la eficiencia en la administración pública. Un sistema basado en mérito asegura que los cargos se ocupen por individuos competentes, lo que a su vez mejora la calidad del servicio prestado a la ciudadanía. Además, promueve la

transparencia y la equidad en los procesos de selección y promoción, reduciendo el riesgo de favoritismos y corrupción. La evaluación del mérito personal también motiva a los empleados a desarrollar sus habilidades y contribuir de manera más significativa a sus funciones-.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La aplicación de la Ley 24041 puede perjudicar la percepción de igualdad de oportunidades en el sector público al permitir la reincorporación de empleados sin pasar por un concurso de méritos. Esto puede resultar en que aquellos que sí han tenido que competir para sus cargos perciban el sistema como desigual y poco justo.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

La vigencia de la Ley 24041 podría hacer que la sociedad perciba que la administración pública es más accesible para quienes han permanecido en el empleo durante un período prolongado, sin necesidad de pasar por evaluaciones rigurosas. Esto puede generar una percepción de falta de rigurosidad en los procesos de selección y afectar la confianza en la capacidad del sector público para contratar a los mejores candidatos

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

La eficiencia en la capacidad profesional de los servidores públicos puede ser alta, pero está condicionada por factores como la calidad de la formación, el apoyo institucional y los sistemas de evaluación. La falta de estos elementos puede afectar la capacidad de algunos servidores para desempeñarse de manera óptima.-.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

La Ley 24041 promueve la equidad en el empleo público al permitir la reposición de trabajadores injustamente despedidos. Sin embargo, su implementación podría comprometer la eficiencia si no se considera la idoneidad del trabajador para su puesto, lo que podría derivar en una reducción de la capacidad profesional en el sector público.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

La Ley 24041 se preocupa por la justicia en el ámbito laboral del sector público, pero no contempla la necesidad de una evaluación previa de las competencias profesionales antes de reincorporar a un empleado. Esta falta de evaluación puede permitir la reintegración de empleados que no están técnicamente capacitados, lo que podría comprometer el rendimiento de las instituciones públicas.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

La evaluación de la capacidad profesional es crucial para el ingreso al sector público, ya que asegura que los empleados estén capacitados para cumplir con las demandas de sus roles. Este proceso es fundamental para mantener la eficiencia, mejorar la calidad del servicio público y garantizar que los recursos del estado se utilicen de manera óptima.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

La implementación de mecanismos de evaluación complementarios es posible y necesaria para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional. Un mecanismo podría ser la creación de un comité de evaluación que revise periódicamente el desempeño de los reincorporados y recomiende acciones de mejora o capacitación si es necesario.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

La Ley 24041 debería seguir vigente porque ha sido fundamental en la protección de los derechos laborales en el sector público. Sin embargo, para que su aplicación no afecte la eficiencia y calidad del servicio, es necesario implementar evaluaciones de desempeño y formación continua para los empleados reincorporados, asegurando que estén preparados para cumplir con sus funciones.

Guía de entrevista p12

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público es un mecanismo mediante el cual las entidades del Estado bajo el régimen 276 contratan a las personas idóneas para el desempeño de una labor específica, y esto se debería de practicar a través de un concurso público de méritos.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La ley 24041 lo que establece es que todo trabajador dentro del régimen laboral de la Ley 276, que tenga una permanencia superior al año tiene derecho o tiene una protección frente al despido arbitrario.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Los supuestos de aplicación de esta ley son en casos de despidos arbitrarios, a favor de todo aquel trabajador que haya superado el año de labor.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Si nosotros consideramos que el acceso a la institución o a la actividad pública del Estado es a través de un concurso de méritos, no tendría por qué afectar, pero en el supuesto que fuese a través de una invitación o por suplencia haya ingresado a la actividad estatal, sí

podría afectar porque no ha habido un concurso previo de méritos para acceder al puesto de trabajo.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Tendríamos dos contextos, uno en el que como lo hemos mencionado algunos trabajadores accedan mediante concurso público ellos ya habrían pasado un primer filtro a través de una evaluación, un proceso o un concurso y los otros que han sido invitados, lo que coloquialmente lo llamamos la dedocracia que también han ingresado solo por invitación al régimen 276, entonces ahí sí se estaría incumpliendo prácticamente con esos estándares de meritocracia y de capacidad del trabajador.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

El mérito personal, es que toda persona tiene el acceso para poder acceder a un puesto en el sector público, pero que debe cumplir con ciertos requisitos, esos requisitos principalmente lo vamos a plasmar en las bases de la convocatoria, ya sean años de servicio preparación experiencia en el puesto, etc. Entonces claro, eso sería tu mérito personal para poder acceder a un puesto en la administración pública.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

En caso de que un trabajador haya ingresado a una institución pública, no a través de un concurso público, si estaría afectando esa valoración del mérito personal, porque no ha pasado por un filtro que sería un proceso o una convocatoria, como no ha ganado en un proceso no ha sido una persona que ha sobresalido frente a los demás, sino simplemente accedió de favor, entonces efectivamente, pues ahí sí se vulnera.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

En el caso de que hayan accedido a ocupar un puesto en una institución pública sin haber sido partícipe o haber ganado un proceso de selección de personal, ahí sí efectivamente, porque estaríamos contratando a cualquier persona, que quizá no cumple con los requisitos establecidos o el perfil para el puesto.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Definitivamente, si queremos tener un Administración Pública acorde a la actualidad, sí debería de hacerse a través de la meritocracia, a través de una evaluación en donde las entidades convoquen a personas y las personas que cumplan con los requisitos y sean los probos para asumir un puesto determinado deberían de estar.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la

administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

De todas maneras, si hay una percepción de parte de los trabajadores antiguos o nombrados que estén incorporando nuevo personal sin cumplir con los requisitos, o que simplemente sean invitados a una gestión sin tener el perfil o la formación necesaria, si genera cierta incomodidad y se puede apreciar, en todas las instituciones de que hay esa incomodidad por parte de los nombrados o de las personas que han tenido años y se han presentado a una convocatoria para poder acceder a un puesto de trabajo.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

En cierta medida sí, la población siempre va a catalogar de que las personas que no ingresaron a través de un concurso de méritos, y que el hecho de haber sido invitado a una institución y su permanencia haya superado el año y que esta ley le va a amparar frente a un despido arbitrario, definitivamente va ser cuestionado pues no ha sido por mérito propio su ingreso, sino simplemente ha sido por un tema de favor.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

Hay de los buenos y hay de los malos como en todo, sí existen profesionales probos y también algunos que no lo son.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

No considero que afecte la capacidad profesional en el sector público, simplemente lo que haría es de que esos puestos sean ocupados por personas que quizás no tengan la formación o la preparación necesaria.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Bueno, con la reincorporación a través de esta ley 24041, no se cumplen con ciertos parámetros o requisitos que una entidad necesitaría para contar con profesionales probos para ocupar un puesto

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Principalmente debería de ser, por ejemplo, nosotros como experiencia tenemos de que en la gestión 23- 26 en la municipalidad provincial de Andahuaylas nosotros sí sometimos a una evaluación de concurso público de méritos, para que puedan acceder a un puesto de trabajo de la Municipalidad de Andahuaylas, cosa que no se da o no se dieron por ejemplo a nivel de toda la región Apurímac, y el resto ni gobierno regional ni gobiernos locales sometieron a evaluación de méritos para acceder a un puesto de trabajo.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Definitivamente sí se podría generar mecanismos de evaluación complementarias, pero principalmente las entidades tendrían que hacer capacitaciones previas a todo su personal, para luego someterlos a evaluación y a través de esas evaluaciones determinar si estos trabajadores que han sido repuestos a través de la Ley 24041, puedan permanecer en una institución o no.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

Haciendo ciertos ajustes considero que sí puede permanecer vigente, pero establecer dentro de esos ajustes que tendrían protección de esta ley, todas aquellas personas que ingresen a una institución estatal mediante concurso público, principalmente eso que haya una prohibición expresa bajo sanción de procesos administrativos civiles o penales, a los funcionarios que contraten personal bajo la Ley 276 sin previo concurso, todo debe ser por concurso público, en esos casos si debería ser valido la vigencia de esta norma, porque esa persona que ha ingresado mediante concurso público habría demostrado frente a otros profesionales ser el más sobresaliente y por eso accedido a un puesto de trabajo, entonces ahí sí le correspondería una protección frente a un despido.

Guía de entrevista p13

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral en el sector público es una exigencia por la que quienes deben ingresar, permanecer y ascender en la administración pública son personas que han demostrado capacidad laboral, capacidad académica, probidad y suma integridad en cuanto a valores implica el desarrollo de una actividad en el sector público.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

Si conozco.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Cuando un trabajador sujeto al Decreto Legislativo 276 contratado labora por más de un año de manera ininterrumpida en una plaza presupuestada y tiene derecho a permanecer en la plaza, hasta que no sea despedido si no es mediante un procedimiento, y por causa establecida en la Ley.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Teniendo en cuenta que la ley del fomento al empleo público que exige el ingreso a la carrera pública mediante el concurso público; en ese sentido sí estaría afectando el ingreso, en la medida en que también los concursos públicos sean transparentes, porque de lo contrario, así como está nuestro sistema el ingreso a la administración pública, en realidad muchas veces son prácticamente formalismos.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

No necesariamente porque los presupuestos que exige que son dos, haber permanecido por un año de manera ininterrumpida y estar en una plaza presupuestada, básicamente son requisitos casi de forma, pero ello no tiene nada que ver con el mérito y la competencia para el ingreso a la carrera pública.

Lo ideal es tener un estándar de mérito y competencia para ingresar a la carrera pública, que estén los estándares que sean necesarios basados en capacidad laboral y en competencias académicas, pero muchas veces eso no se cumple.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

El mérito personal en el sector público está referido a un asunto de índole profesional, de formación académica, de formación laboral, antecedentes académicos, antecedentes laborales y también estará referido al mérito personal los valores que una persona tiene que son muy importantes.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

En tanto sería un asunto de inequidad, porque mientras la Ley 24041 propicia la permanencia de un servidor público que ha ingresado inclusive sin ningún mérito, en tanto esté vinculado con la institución pública por más de un año, en una plaza, entonces este ese solo hecho hace de que adquiera algún nivel de permanencia, pero de hecho que esa

permanencia es relativa también, porque si la entidad implementa algún mecanismo de comprobación de rendimiento, la entidad puede muy bien abrir un procedimiento administrativo, disciplinario y por incapacidad puede despedirlo y eso está permitido.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Si, porque no hay más exigencias para la protección que exige la ley 24041 a un trabajador del sector público, si no solos los 2 presupuestos, el tiempo y la plaza presupuestada, no hay ninguna otra exigencia, y si no está implementada en una institución el control de un rendimiento laboral eficiente, entonces el trabajador va a permanecer ahí aun cuando este sea infructuoso laboralmente para la entidad.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Claro que sí, entendido el mérito personal en cuanto a capacitación académica, capacitación laboral, y los valores y principios que debe tener una persona.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

Si, el tema es que los empleados públicos que se están en la administración pública a través de un concurso público de hecho que ellos tienen la protección no solamente de la Ley 24041 o en todo caso tienen la protección de la ley de base de la carrera administrativa, pues

la protección que brinda la Ley 24041 es una situación relativa, no creo que implique un asunto que incide en el tema de igualdad de oportunidades entre un trabajador que ingresó a la administración pública mediante el concurso y aquellos que están protegidos con la Ley 24041, esto sí tienen pues esta estabilidad protegida por la Ley 276 en cambio estos tienen una protección con la Ley 24041 pero una protección relativa.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

Sí, en el fondo eso es lo que implica esa Ley, siendo una ley muy antigua, ha sido objeto inclusive de cuestionamiento, se ha derogado en algún momento, pero ha sido restituido, lo ideal es que todos ingresen a la administración pública a laborar como servidores públicos mediante un concurso público con las debidas garantías.

Objetivo específico 2 Determinar si la Ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro del sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

No, en general creo que no salvo excepciones, de un 100% de servidores públicos, totalmente capacitados serán un 20% para ser bastante optimista, los demás no precisamente por el ingreso, muchas veces aun cuando son concursos públicos son puro formalismo.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

En la medida en que un servidor protegido con la Ley 24041 por sí mismo no se capacita, de hecho, que este no va a rendir en los términos óptimos que exige la ley, porque muchas veces lo que dicen la ley difiere de lo que pasa en la práctica.

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Sí, porque la ley 24041 únicamente exige dos requisitos, permanencia en el puesto por más de un año y que este en una plaza presupuestada, nada más porque de hecho que sí lo ideal es que pues habría algún informe que deben emitir las entidades, respecto a si esta persona rinde o no rinden el trabajo, si esta persona es competente o no es competente en el trabajo, entonces eso podría servir de una u otra forma para que la ley cumpla con su cometido, en cuanto a que la protección laboral que brinda esta ley sea para personas que realmente tienen aptitudes y competencias.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Sí es muy importante, junto con la vigencia de valores y principios, porque si solamente se evalúa la capacidad profesional y se trata de una persona que por ahí es cuestionado en cuanto a sus valores y principios o no tenga la integridad, una persona que ha tenido antecedentes penales o antecedentes policiales, una persona que tiene por ahí vicios, entonces de hecho puede ser muy perjudicial, esa persona puede ser muy competente puede ser habilísimo o tenga muchos conocimientos, pero no tiene la integridad que se requiere como empleado público, entonces este va a ser corrupto, irresponsable, etcétera, entonces la capacidad profesional de por sí no garantiza ideal del servidor público.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Si es posible implementarlas, pero para ello tendría que modificarse también la ley, por ejemplo, se podría implementar una evaluación permanente por parte de sus jefes, si tengo un trabajador con la Ley 24041 supongamos y ese trabajador no me rinde llega tarde y se va temprano, abandona el trabajo, levanto las actas correspondientes, hago los informes y con eso lo mando a control interno, para que estos inicien el procedimiento de despido.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

Yo tengo mis dudas mientras tengamos una administración de pública como la que tenemos ahora, con todas sus deficiencias, considero que no, porque muchas veces sobre todo en municipalidades captan a sus adeptos han hecho cada campaña política, sus allegados, etcétera, entonces ellos no ingresan por su capacidad profesional, sino por el tema del vínculo del partido político, entonces el asunto va porque ellos cuando entran a la gestión, por ejemplo, lo que hacen es primero sacar toda la gente que no es de su partido y tratan de poner a las personas de su agrado, entonces en algunos casos hay personas que han estado trabajando tantos años y tienen capacidad profesional, entonces la Ley 24041 puede ser un mecanismo como efectivamente es, de protección contra el despido arbitrario en el sector público, por lo que en algunos casos sí cumple su cometido.

Creo que esta ley se puede compatibilizar, puede continuar vigente, pero se debe compatibilizar con mecanismos de evaluación complementarios.

Guía de entrevista p14

“Vulneración de la meritocracia laboral en el sector público por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023”.

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

Meritocracia es una garantía que se le otorga principalmente al público que recurre a una institución pública para tener un buen servicio, o sea, esto significa que las personas que ingresan a laborar una institución pública deberían pasar por una evaluación completa, respecto a todos sus conocimientos, porque qué mejor que tengamos funcionarios o servidores que conozcan su propia función, está ligado a lo que es la meritocracia.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

La ley 24041 está referido a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido, o sea que si trabajan en una labor permanente por más de un año entonces esta ley ya les otorga derechos, para que ellos pudieran continuar trabajando en la misma labor de hecho que no como personal nombrado, pero sí, con el derecho a seguir laborando, porque es una protección que se le otorga principalmente a quienes realizan trabajos de carácter permanente, hay excepciones ahí para aquellos que realizan cuestiones políticas o trabajos de confianza no están con esta ley,

tampoco los trabajos para obra determinada y otras que no están dentro de la protección de esta ley.

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Uno de los primeros supuestos en que se aplica esta ley es cuando un servidor público hace una labor de carácter permanente durante mínimo un año. Pero este trabajador principalmente tiene que estar bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, el régimen de la actividad pública y exclusivamente, tienen que ser trabajadores que entren a trabajar, normalmente muchas veces por concurso público, pero algunas veces no, por eso es de que normalmente la protección que ellos tienen si hacen una labor de carácter permanente, entonces les protege, pero este privilegio o esta protección no se otorga a trabajadores que hacen funciones o labores de confianza, hay otros que hacen también funciones políticas, aquellos que entran para trabajar en una labor que es temporal para alguna obra determinada, a ellos no se les aplican.

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Claro que si afecta porque muchas veces han ingresado a las instituciones públicas servidores que no han entrado por concurso público, porque si hablamos de meritocracia hablamos de concurso público, y considerando que la norma no establece que tenga como requisito que hayan ingresado por concurso público, en todo caso sí afectaría la meritocracia.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

No, porque no hay una exigencia en la ley de que los trabajadores repuestos tengan que haber pasado por un concurso público, solamente como requisito establece que aquellos que han elaborado de manera permanente en una labor de hecho durante exactamente más de un año interrumpido, ese es el presupuesto principal.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

Significa tener conocimiento de lo que vas a realizar en la función que va a ser desempeñar, y esto se logra materializar mediante un concurso público de méritos.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

Afecta el mérito personal porque no exige que los servidores que hayan trabajado de manera permanente en una labor de naturaleza permanente, hayan ingresado previamente a la función pública por concurso público, entonces de hecho si afecta la meritocracia, pero aun así la ley sigue vigente.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Claro, el hecho solamente de haber laborado por un determinado tiempo no es una relación adecuada, porque simplemente la mayoría de los que se acogen a esta ley son aquellos

que no han pasado por un curso público, si no estarían no estarían acogiéndose a esta ley 24041.

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Claro que es importante, eso garantiza que haya una buena atención al público, por lo menos gente que conoce debería entrar al desarrollar una labor.

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

Si afecta la igualdad, porque por un lado se les exige a los que tienen que trabajar en una institución pública que pasen por un concurso público mientras hay otros que no han pasado por un concurso público y por el hecho de haber trabajado durante un año en esa plaza simplemente tienen protección de la ley.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

Si estoy de acuerdo, en todo caso yo sería de la opinión que esta norma quede sin efecto porque es cierto no se logra con esta norma la meritocracia, es una protección que pone a un lado la meritocracia

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

Estamos en desarrollando, creo que poco a poco los servidores con el nivel de educación y todo ello, más aún el hecho de la competencia hace que se preparen un poco más, entonces ya vamos captando personal dentro de las instituciones públicas, que tiene mayor conocimiento por esto de la competencia.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

Porque normalmente está ley protege no a aquel que ha ingresado por concurso público, simplemente solo protege a aquel servidor que ha laborado en una en una institución con un trabajo permanente, de naturaleza permanente sin importar si tiene o no conocimiento de lo que realmente desarrolla, en vista de que no sea no ha ingresado normalmente por concurso entonces, no interesa ese aspecto,

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Si, porque a la norma no le interesa, si tiene conocimientos técnicos, ni habilidades técnicas, la norma no exige ese requisito.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Si es muy importante, porque si no conocen la labor como la va a desempeñar, como va a brindar el servicio.

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Esta protección de la 24 041 no es para que los trabajadores retornen a la labor con una asignación específica o con un nombramiento con una plaza, y si realmente quieren tener la plaza deben concursar y si no logran ganar el concurso entonces salen y les tienen que poner a otras labores similares, entonces ellos por su propia cuenta para poder postular al concurso, van a tener que especializarse.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

No considero que no, porque se va contra el principio de la igualdad y contra la meritocracia.

Guía de entrevista p15

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

Contextualización y contexto:

¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

La meritocracia laboral básicamente esta referida a las aptitudes o cualidades que debe reunir una persona para pretender ingresar a la labor publica, que debe ser evaluada por una entidad para poder otorgar un puesto de trabajo.

¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

Sí, esta ley 24041 desde mi percepción no tiene como objetivo principal la reposición laboral, lo que esta Ley establece o garantiza es la permanencia de una persona que labora en una institución pública en labores de naturaleza permanente, entonces no busca inmediatamente la reposición, esta es una consecuencia, su objetivo principal es garantizar la permanencia del trabajador

¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Se aplica cuando una persona que presta servicios de naturaleza permanente en una institución pública, ha sido cesada en su cargo sin que se le haya establecido o atribuido una causal específica que está contemplada en el Decreto Legislativo 276, o sea, cuando se le ha despedido sin causa justificada

¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Sí, considero que sí.

¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera publica?

No, porque no los evalúan.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

Son las capacidades o cualidades personales de un individuo que son valorables para crear o asegurar de que vaya a cumplir una buena función, estas tienen que ser capacidades o cualidades favorables de una persona.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

afecta porque esta ley lo que busca es proteger la permanencia de un servidor público, pero no repara en la forma en la cual ingresó esta persona a labora, es decir si una persona ingreso sin cumplir los estándares de la convocatoria o de un proceso de selección se le está otorgando protección laboral, de esa forma al no verse el evaluado a esta persona para su ingreso a laborar es que se estaría afectando de algún modo la meritocracia.

¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Permite la reincorporación si y obviamente no hay una evaluación para eso, el requisito es que tenga un año a más de servicio, no hay una evaluación

¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Sí es indispensable, es primordial para garantizar también un servicio adecuado a la administrado

¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

La percepción de los empleados supongo que, si no, pues si me pongo en el lugar de un empleado mi percepción sí sería que sí.

¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

Si.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

Hay que evaluar, porque tampoco puedo generalizar desde mi punto de vista, hay personal muy capacitado, muy capaz y hay pues otro poco que no lo es.

¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

Bueno, la eficiencia definitivamente es el resultado de la labor que presta una persona, entonces la experiencia y obviamente la capacitación o los méritos profesionales que pueda tener una persona son indispensables para poder medir esa eficiencia, y una forma de medir o de propender a que haya eficiencia en el sector público es precisamente someter a los postulantes a un concurso público y si no hay ese concurso, pues la eficiencia está en tela de juicio

¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Sí, porque no hay una evaluación en realidad, no hay un proceso de selección.

¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Si es indispensable, muy importante

¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Sí, un mecanismo sería de repente, que si bien es cierto con esta ley podrían adquirir permanencia al cumplir un año o más de servicios, pero esta reposición tendría también que estar sujeta, pues a una evaluación, por lo menos parcial, sujetos a una evaluación antes de la reposición.

¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

Sí su vigencia, básicamente no busca en primera instancia una reposición, si no lo que busca es asegurarle al trabajador su permanencia como quiera que ya cumplió un año de servicio, entonces hasta ahí me parece bien, no por un tema de estabilidad, pero definitivamente esta vigencia, podría mejorar, podría existir alguna mejora legislativa también para poder garantizar la eficiencia de ese trabajo que presten.

5.2.2. Interpretación análisis de profundidad

1. Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

1.1. ¿Qué entiende por meritocracia laboral, en el sector público?

Según los hallazgos obtenidos sobre la meritocracia laboral el entrevistado P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, respondió que es un sistema de mérito y la capacidad personal, rendimiento y competencias P12, P15 respondió que es el mecanismo que el estado contrata a personas idóneas a través de un concurso de méritos. P13, P14 respondieron que es un sistema por lo que ingresan y permanecen, muestran capacidad y valores en el sector público.

1.2. ¿Cuál es el objetivo de la Ley 24041 sobre la reposición laboral?

Según los hallazgos obtenidos sobre el objetivo de la Ley 24041 sobre reposición laboral los entrevistados respondieron P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, proteger a los empleados del sector público frente a despidos arbitrarios o injustificados, asegurando su estabilidad laboral, P12, P13, P14, respondió todo trabajador dentro del

régimen laboral de la Ley 276, que tenga una permanencia superior al año tiene derecho o tiene una protección frente al despido arbitrario. Y P15 respondió que no es su objetivo la reposición laboral sino su permanencia.

1.3. ¿En qué supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral?

Según los hallazgos obtenidos sobre supuestos se aplica la Ley 24041 para la reposición laboral, P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P14 son 4 el contrato de naturaleza permanente, un año ininterrumpido de servicios, cese o destitución, falta de causa justificada, P12, P13 respondió que despidos arbitrarios, a favor de todo aquel trabajador que haya superado el año de labor, y P15 sido cesada en su cargo sin una causal específica que está contemplada en el Decreto Legislativo 276, o despedido sin causa justificada.

1.4. ¿La reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público?

Según los hallazgos obtenidos sobre la reposición de los trabajadores bajo la Ley 24041, afecta la evaluación de méritos y competencias, para acceder al empleo público el entrevistado P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P13, P14, P15 respondieron que si puede afectar la evaluación de méritos y competencias, La reincorporación automática de estos empleados puede interferir con los procesos de selección basados en méritos, P12 respondió que de alguna media si afectaría si fuese a través de una invitación o por suplencia haya ingresado a la actividad estatal

1.5. ¿Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública?

Según los hallazgos obtenidos sobre Los presupuestos para la aplicación de la Ley 24041, aseguran que los empleados repuestos cumplan con estándares de mérito y competencia para el ingreso a la carrera pública, P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P14, P15, respondieron que no garantizan necesariamente que los empleados repuestos cumplan con los estándares de mérito y competencia requeridos para el ingreso a la carrera pública; el entrevistado P12 respondió si vulneraría de los que entraron por concurso y no de aquellos por invitación o suplencia, P13 que si incluso se deroga y se restituye la ley.

2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

2.1. ¿Cuál es su interpretación de "mérito personal" en el sector público?

Según los hallazgos obtenidos sobre, el mérito personal, P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P15 respondieron que se interpreta como la combinación integral de cualidades, habilidades y logros que un individuo ha adquirido y que demuestran su capacidad y competencia para desempeñar funciones. P12 respondió años de servicio preparación experiencia en el puesto, etc., P13, P14 respondió índole profesional, de formación académica, de formación laboral, antecedentes académicos, antecedentes laborales

2.2. ¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público?

Según los hallazgos obtenidos sobre la reposición laboral por la Ley 24041, afecta la valoración del mérito personal en el sector público. P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P14, P15 Al enfocarse en la reinstalación automática, se pueden omitir procesos de selección basados en mérito y competencia, lo que puede resultar en que empleados reincorporados no cumplan con los estándares actuales del sector P12, P13 respondió que, si haya ingresado a una institución pública, no a través de un concurso público.

2.3. ¿La Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias? ¿Por qué?

Según los hallazgos obtenidos sobre si Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus competencias P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P12, P13, si porque solo garantiza su reincorporación mas no su evaluación, P14 y P15 si por que solo se evalúa tiempo y la plaza presupuestada.

2.4. ¿Consideras que la evaluación del mérito personal es importante para desempeñar funciones en el sector público?

Según los hallazgos obtenidos la evaluación del mérito personal, P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P12, P13, P14, P15, sí, considero que la evaluación del mérito personal es fundamental para desempeñar funciones en el sector público, enfoque meritocrático promueve la eficiencia y la calidad del servicio público.

2.5. ¿La aplicación de la ley 24041 afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, cuando algunos son repuestos y permanecen en la administración pública sin someterse a un concurso público de méritos; mientras que otros si se debieron someter a un concurso público?

Según los hallazgos obtenidos afecta la percepción de los empleados públicos sobre la igualdad de oportunidades, P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P12, P13, P14, P15. respondieron que Si. esto puede llevar a descontento y desmotivación entre el personal que ha tenido que enfrentar procesos de selección rigurosos, al sentir que los principios de equidad y mérito no se aplican de manera uniforme.

2.6. ¿La vigencia de la Ley 24041, hace que la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, bastando que permanezca laborando por más de un año, sin importar si se sometió a una evaluación previa?

Según los hallazgos obtenidos sobre si la sociedad actualmente perciba que al sector público pueda ingresar cualquier persona, P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P12, P13, P14, P15, respondieron que la sociedad podría interpretar que simplemente cumplir un tiempo mínimo de trabajo permite a cualquier persona acceder a posiciones en la administración pública, sin necesidad de someterse a procesos de selección competitivos. Esta percepción de laxitud en los criterios de ingreso puede generar desconfianza

3. Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

3.1. ¿En la actualidad la "capacidad profesional" del servidor público es eficiente?

Según los hallazgos obtenidos sobre si capacidad profesional del servidor público es eficiente P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P12, aunque muchos servidores públicos son altamente capacitados y efectivos, existen desafíos que pueden afectar la eficiencia en general. P13 respondió que en su mayoría los concursos públicos son formalismo, P14, P15 son muy poco los que tienen la capacidad profesional

3.2. ¿De qué forma la reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional en el sector público?

Según los hallazgos obtenidos sobre si reposición laboral por la Ley 24041 afecta la eficiencia de la capacidad profesional; P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P13, P15 respondieron si por un lado, garantiza la estabilidad laboral y protege los derechos de los trabajadores, lo que podría fomentar un ambiente de trabajo más justo y motivado, sin embargo, también puede generar un riesgo de ineficiencia si la reposición de empleados; P12, P14 respondió que no considera que afecte la capacidad profesional en el sector público

3.3. ¿Considera que la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales? ¿Por qué?

Según los hallazgos obtenidos sobre si la Ley 24041 permite la reincorporación de empleados sin una evaluación adecuada de sus habilidades y conocimientos técnicos y profesionales; P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P12, P13, P15 no especifica de manera clara la necesidad de una evaluación exhaustiva de las habilidades y conocimientos técnicos y profesionales del trabajador antes de su reincorporación. P14 respondió que a la norma no le interesa, si tiene conocimientos técnicos, ni habilidades técnicas, la norma no exige ese requisito

3.4. ¿La evaluación de la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público?

Según los hallazgos obtenidos sobre si la capacidad profesional es importante para ingresar a laborar en el sector público; P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P12, P13, P14, P15; respondieron que la evaluación de la capacidad profesional es fundamental para ingresar a laborar en el sector público, ya que asegura que los empleados cuenten con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

3.5. ¿Cree que es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional? ¿Cuáles podrían ser?

Según los hallazgos obtenidos sobre si es posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional, P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, P15 respondieron que si posible implementar mecanismos de evaluación complementarios para asegurar que los trabajadores repuestos bajo la Ley 24041 cumplan con los estándares de capacidad profesional. P12, P13 respondieron que, si es posible, pero tendría que modificarse la ley P14 respondieron que tendrían que especializarse.

3.6. ¿Considera que la ley 24041 debe continuar vigente? ¿Por qué?

Según los hallazgos obtenidos sobre si Considera que la ley 24041 debe continuar vigente; P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09, P10, P11, La vigencia de la Ley 24041 debe evaluarse cuidadosamente, considerando tanto su impacto positivo en la protección de

los derechos laborales como los desafíos que plantea en términos de eficiencia en el sector público. P12, P13, P14, P15 respondió que se debe hacer ciertos ajustes para que sea compatible y además de otros mecanismos de evaluación complementarios.

Análisis de categorización temática

Objetivo general

Determinar si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público.

La reposición de trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 en el sector público plantea una cuestión compleja sobre si esta práctica vulnera de manera significativa la meritocracia laboral. La meritocracia, que es el principio según el cual el avance y la estabilidad en el empleo deben basarse en el mérito, la capacidad y el desempeño individual, es fundamental para asegurar que las personas más calificadas y competentes ocupen los cargos públicos. La Ley 24041, por su parte, fue diseñada para proteger a los trabajadores del sector público de despidos arbitrarios, estableciendo que aquellos que han laborado de manera continua por más de un año tienen derecho a ser reincorporados a su puesto si son despedidos de manera injusta. Esta protección es crucial en contextos donde las condiciones laborales pueden ser precarias, ofreciendo a los trabajadores una red de seguridad y estabilidad. Sin embargo, la reposición automática de trabajadores, sin un proceso de evaluación que considere su desempeño o competencia, puede entrar en conflicto con los principios de la meritocracia. Si la reincorporación se realiza sin tener en cuenta el mérito, existe el riesgo de que trabajadores menos capacitados o con un desempeño deficiente mantengan sus puestos, lo que podría desincentivar la excelencia y el esfuerzo entre los empleados públicos. Esto, a su vez,

podría afectar la eficiencia y la calidad del servicio público, ya que la permanencia en el empleo no estaría necesariamente relacionada con la capacidad o el desempeño.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Determinar si la ley 24041 vulnera el mérito personal dentro sector público en la provincia de Andahuaylas en el 2023.

La reposición de trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas durante el 2023 plantea una interrogante importante sobre si esta práctica vulnera el mérito personal dentro del sector público. El mérito personal, entendido como el desempeño y los logros individuales en el contexto de su trabajo, es un principio clave para asegurar que los empleados más capacitados y eficaces ocupen y mantengan sus puestos en la administración pública. La Ley 24041 fue diseñada para proteger a los trabajadores del sector público frente a despidos arbitrarios, estableciendo que aquellos que han trabajado de manera continua por más de un año tienen derecho a ser reincorporados si son despedidos injustamente. Esta protección es particularmente significativa en contextos donde la seguridad laboral puede ser inestable, brindando a los empleados una red de seguridad necesaria para evitar la precariedad. Sin embargo, en el contexto de Andahuaylas en 2023, la aplicación de esta ley podría suscitar preocupaciones sobre si la reposición automática de trabajadores podría estar en conflicto con la promoción del mérito personal. Si la reincorporación se lleva a cabo sin considerar criterios al reconocimiento y la recompensa basados en los logros, esfuerzos, y desempeño individual de una persona en su trabajo, existe el riesgo de que empleados que no han demostrado un nivel adecuado de competencia profesional o que no han mostrado un rendimiento destacado sean reinstalados en sus puestos. Esto podría generar

un ambiente donde el mérito personal no sea el factor determinante para la estabilidad y avance en el empleo público, lo cual podría desincentivar el esfuerzo y la mejora continua entre los trabajadores.

Objetivo específico 2 Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional dentro sector público en Andahuaylas el 2023.

La reposición de trabajadores en el sector público de Andahuaylas durante el 2023 plantea una cuestión crucial sobre si esta práctica podría vulnerar la capacidad profesional de los empleados. La capacidad profesional, que abarca las habilidades, conocimientos, y competencias técnicas necesarias para desempeñar un trabajo específico de manera eficaz en las funciones en el sector público, es fundamental para garantizar que las instituciones públicas puedan ofrecer servicios de alta calidad a la comunidad. Este concepto incluye la preparación académica, la experiencia técnica, y las competencias específicas requeridas para realizar tareas en un entorno laboral determinado. La capacidad profesional mide lo que una persona es capaz de hacer y si posee las herramientas necesarias para cumplir con las responsabilidades de su puesto. Sin una evaluación rigurosa, la reposición de trabajadores podría comprometer esta capacidad, reduciendo la calidad del servicio público y afectando la confianza de la comunidad en sus instituciones.

Resultados de análisis cualitativo con Atlas.Ti

Para el Objetivo General: Explicar la meritocracia laboral en el sector público y su vulneración por la Ley 24041 en la provincia de Andahuaylas, 2023.

Figura 01

Nube de palabras para el objetivo general



Interpretación: La nube de palabras revela con claridad las ideas que se repiten con mayor frecuencia en el estudio y que permiten comprender la tensión central entre la meritocracia laboral en el sector público y la aplicación de la Ley 24041. Destacan términos como empleados, público, laboral, ley, reincorporación, méritos, competencias, estándares y despidos, que evidencian que el análisis se centra en la relación entre la estabilidad laboral otorgada por la Ley 24041 y el cumplimiento de criterios meritocráticos para el acceso al empleo público. Asimismo, palabras como arbitrarios, causa, proteger, estabilidad, contrato y continuo refuerzan la idea de que la Ley 24041 se orienta principalmente a proteger a trabajadores despedidos sin causa justa, priorizando la estabilidad y la continuidad del vínculo laboral por encima de la evaluación objetiva de mérito y capacidad personal. Esto sugiere una posible vulneración al sistema meritocrático, pues la reposición no se basa en la comprobación de competencias, sino en la naturaleza del contrato y la falta de justificación del despido. De

igual manera, conceptos como mérito, méritos, capacidades, competencias, calidad y evaluación reflejan que el discurso analizado contiene una preocupación recurrente respecto a si los trabajadores repuestos cumplen los estándares necesarios para ingresar o permanecer en la carrera pública. Esto se conecta directamente con el objetivo del estudio, al evidenciar que la Ley 24041 podría permitir la reincorporación de trabajadores que no han pasado por procesos meritocráticos formales. A su vez, términos como sector, sistema, roles, pública y servidor muestran que el análisis no solo se enfoca en los trabajadores, sino en el funcionamiento general del sistema público, donde la meritocracia debería ser un principio rector para garantizar eficiencia, transparencia y calidad de los servicios estatales. En conjunto, la nube refleja una preocupación clave: la aplicación de la Ley 24041, aunque necesaria para proteger a trabajadores frente a despidos arbitrarios, puede generar implicaciones negativas en la evaluación de méritos y competencias, debilitando el principio meritocrático en el sector público de la provincia de Andahuaylas. De esta manera, la nube de palabras permite visualizar cómo la tensión entre estabilidad laboral y meritocracia constituye el eje del problema investigado en el año 2023.

Interpretación: La meritocracia laboral en el sector público constituye uno de los principios esenciales para asegurar que el acceso, permanencia y desarrollo profesional de los servidores se realice únicamente en función del mérito, la capacidad, la experiencia y las competencias demostradas, garantizando así una administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados. Sin embargo, en la provincia de Andahuaylas, durante el año 2023, este principio se ha visto tensionado por los efectos de la aplicación de la Ley N.º 24041, norma que protege a los trabajadores contratados de manera temporal frente a despidos arbitrarios y permite su reposición cuando se demuestra la existencia de labores de naturaleza permanente. Si bien esta ley tiene como finalidad defender la estabilidad laboral frente a posibles vulneraciones, su aplicación práctica puede generar impactos significativos en el sistema meritocrático, ya que la reposición de trabajadores no exige la realización de procesos de selección mediante concursos públicos ni la verificación de requisitos mínimos de idoneidad, competencias o evaluación de desempeño, como lo demanda la normativa vigente de la carrera pública. Esta situación abre la posibilidad de que personas que no han pasado por un proceso competitivo formal sean reincorporadas en plazas de naturaleza permanente, desplazando o limitando el acceso de postulantes que sí cumplen con los criterios de mérito exigidos por el Estado. En consecuencia, se produce un desbalance entre la protección laboral y las exigencias de una gestión pública basada en resultados, afectando no solo la transparencia de los procesos de selección, sino también el clima institucional, la equidad en el acceso al empleo y la eficiencia del servicio prestado a la ciudadanía. En este contexto, el análisis de la meritocracia y su vulneración por la Ley 24041 en Andahuaylas durante el 2023 permite comprender cómo la falta de armonización entre la estabilidad laboral y los mecanismos de ingreso por mérito genera retos estructurales que deben ser atendidos

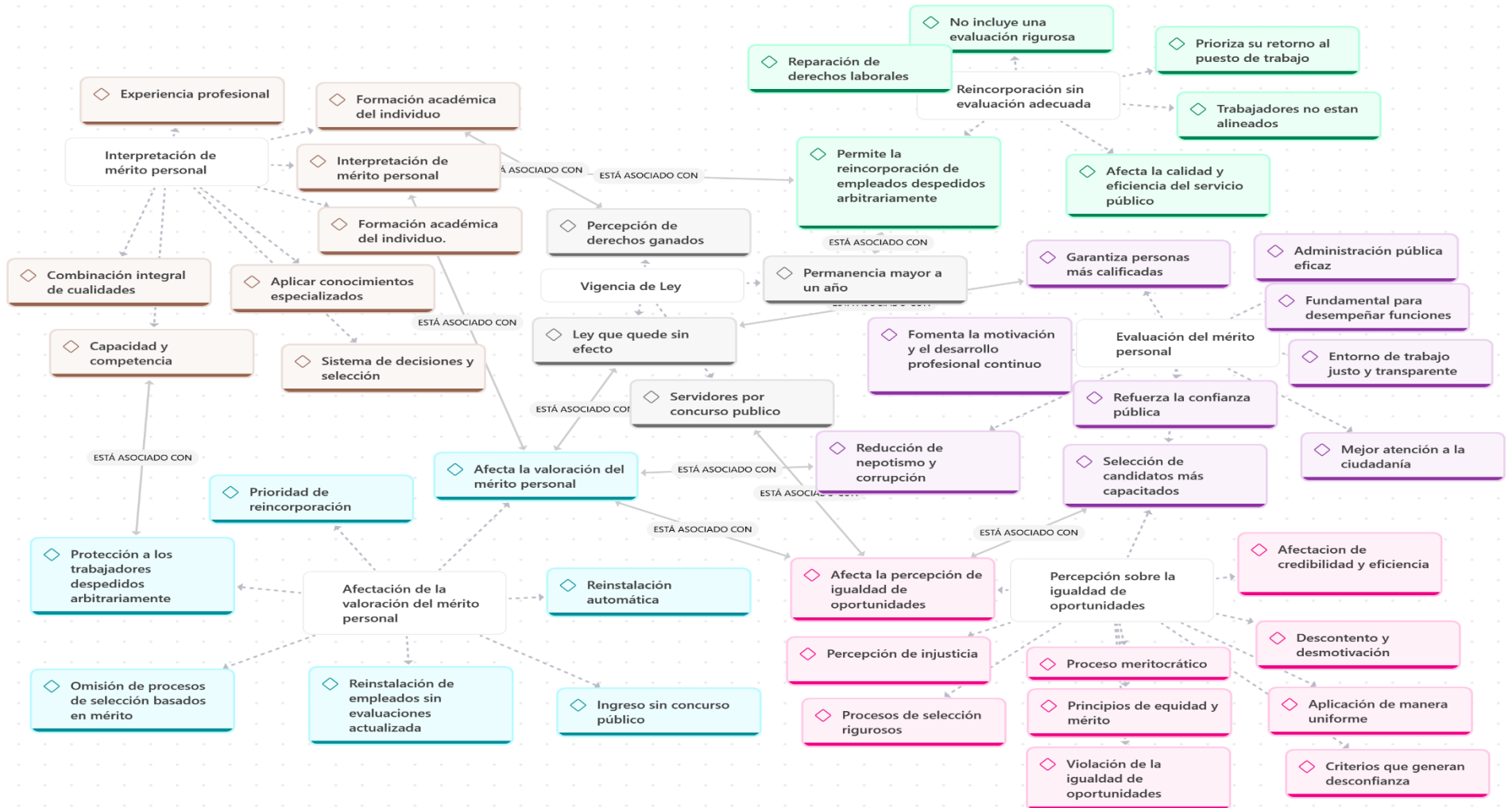
palabras como ley, reincorporación, reposición, reinstalar, trabajadores y despedidos, que reflejan el impacto directo de la Ley 24041 sobre estos procesos, pues su aplicación permite la reincorporación automática de trabajadores sin exigirles pasar por evaluaciones actualizadas o concursos basados en mérito.

Asimismo, los términos afectan, arbitrariamente, injusticia, percepción, negativamente y descontento sugieren una percepción generalizada de que la aplicación de la ley puede generar inequidad y malestar institucional, ya que prioriza la protección laboral por encima de la evaluación meritocrática, afectando la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos de selección. También se observa la presencia de palabras como sector público, administración pública, funciones, puesto y responsabilidades, que ponen en evidencia que la reposición sin verificación de méritos puede impactar directamente en la calidad del servicio y en el desempeño adecuado de funciones que requieren capacidades específicas.

En conjunto, la nube revela que existe una preocupación clara: la Ley 24041 podría estar vulnerando el mérito personal al permitir que individuos sean reincorporados sin demostrar capacidades actualizadas ni cumplir con los estándares exigidos en los procesos modernos de evaluación y selección, generando riesgos en la eficiencia, la equidad y la profesionalización del empleo público en Andahuaylas durante el año 2023.

Figura 04

Red de análisis para el objetivo específico 1



Interpretación: El análisis detallado de la red permite identificar que la Ley N.º 24041 genera una vulneración significativa y estructural al principio del mérito personal en el sector público de Andahuaylas durante el año 2023, debido a que establece un mecanismo de reincorporación laboral que no exige, verifica ni evalúa la idoneidad, capacidades, formación actualizada, experiencia pertinente o competencia profesional del trabajador repuesto. La red muestra con claridad que el mérito personal entendido como la combinación integral de formación académica, experiencia laboral, conocimientos especializados, habilidades técnicas, capacidad para responder a las exigencias del puesto y demostración de logros profesionales se ve desplazado por la prioridad que otorga la Ley 24041 al retorno automático de los empleados despedidos, incluso cuando no cumplen con las evaluaciones necesarias para garantizar un desempeño eficiente. Esta reposición automática, sin concursos públicos ni procesos de evaluación de méritos, produce que trabajadores sin actualización en competencias o con brechas formativas relevantes sean reintegrados únicamente por su permanencia previa o por el vínculo laboral establecido, lo que evidencia una omisión explícita de los principios meritocráticos que orientan la administración pública moderna. Asimismo, la red revela que este mecanismo afecta no solo la valoración del mérito individual, sino también la percepción de igualdad de oportunidades entre los servidores públicos, ya que quienes ingresaron mediante concursos rigurosos, demostrando capacidad y competencia, se ven equiparados con empleados reincorporados sin estándares de mérito, generando sentimientos de injusticia, desmotivación interna y debilitamiento de la cultura organizacional basada en la transparencia, la equidad y la confianza institucional.

Además, la falta de evaluaciones actualizadas y la reinstalación de empleados sin verificar su alineación a las necesidades actuales del puesto producen un impacto directo en

la calidad y eficiencia del servicio público, como lo demuestra la red en nodos vinculados a la afectación de la eficiencia, la reducción del profesionalismo y el debilitamiento de los procesos meritocráticos. Esto implica que la Ley 24041 no solo vulnera el mérito en el acceso al empleo público, sino que también interfiere en la gestión interna del personal, afectando los sistemas de promoción, la planificación de recursos humanos y los mecanismos de permanencia basados en desempeño. Al mismo tiempo, la red evidencia que, aunque la Ley 24041 busca proteger derechos laborales frente a despidos arbitrarios, esta protección genera efectos colaterales no previstos que desestructuran los criterios meritocráticos, alteran la lógica de selección de personal y permiten el retorno de individuos que no necesariamente cumplen con los estándares competitivos actuales. En consecuencia, se compromete la eficiencia institucional, se debilita la credibilidad de los procesos de selección, se abre espacio a percepciones de favoritismo o arbitrariedad y se disminuye la motivación del personal altamente calificado, cuya permanencia y progreso profesional dependen precisamente de la vigencia del mérito. En conjunto, la red de análisis demuestra de manera sólida y profunda que la Ley 24041, aunque protege derechos laborales fundamentales, introduce un mecanismo excepcional que, al omitir criterios objetivos de evaluación, afecta de manera directa, continua y estructural la valoración del mérito personal en el sector público de Andahuaylas, vulnerando uno de los pilares esenciales de la administración pública moderna.

Para el Objetivo específico 2: Determinar si la ley 24041 vulnera la capacidad profesional en el sector público en Andahuaylas año 2023.

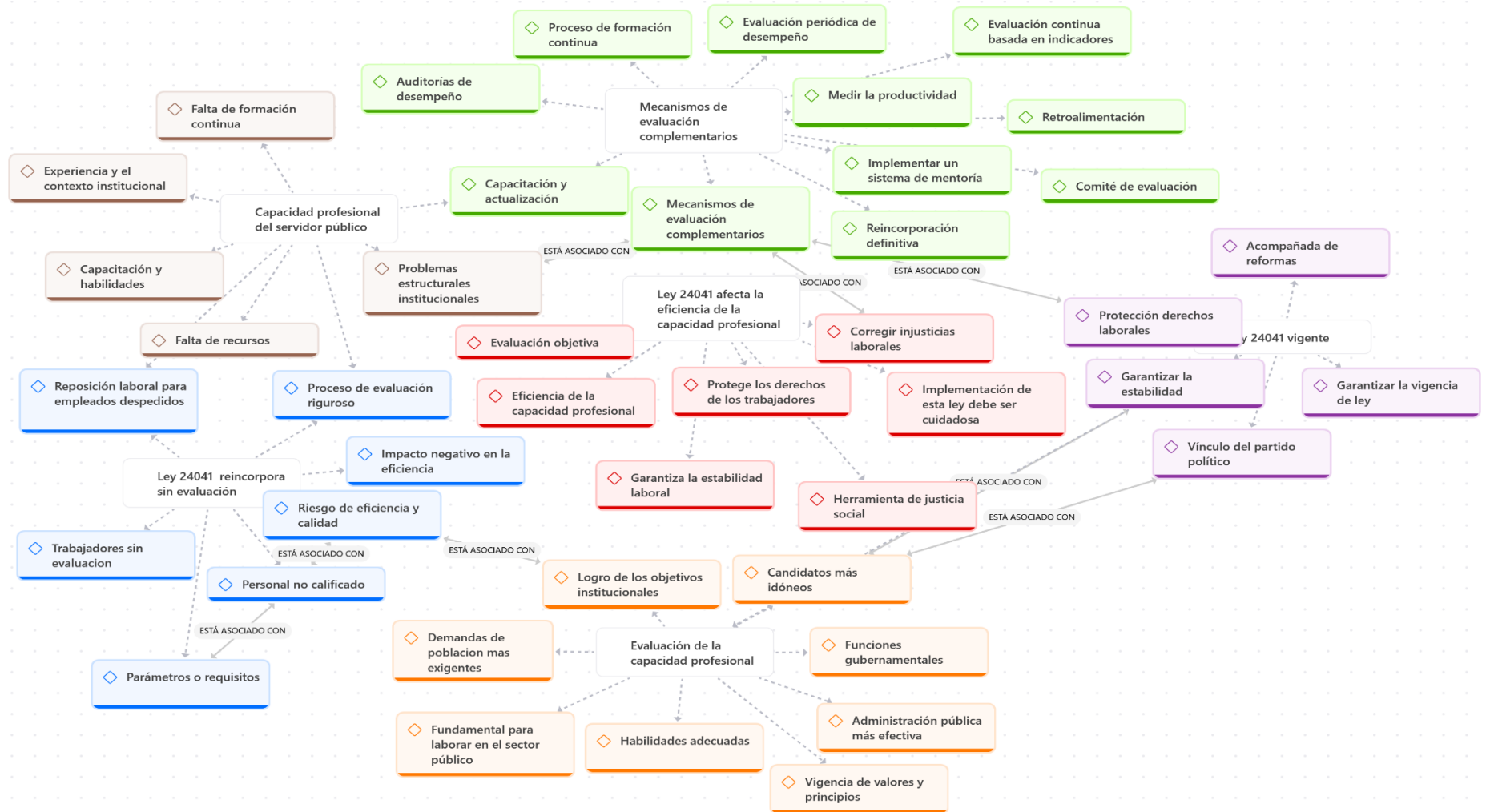
Asimismo, conceptos como “formación”, “capacitación”, “actualización”, “competencias” y “habilidades” reflejan que los trabajadores y la ciudadanía consideran que la capacidad profesional no solo depende del ingreso, sino también del desarrollo continuo. Esto implica que la estabilidad otorgada por la Ley 24041 puede verse como un beneficio, pero también como un riesgo cuando no se acompaña de mecanismos claros de actualización profesional, lo cual aparece en palabras como “complementarios”, “adecuada”, “mentoría”, “eficiencia”, “calidad”.

La aparición de términos como “despedidos”, “protección”, “derechos”, “reincorporados”, “injustamente” revela que existe un discurso paralelo relacionado con la defensa frente a despidos arbitrarios. Esto muestra que la Ley 24041 es percibida también como una herramienta de protección, pero al mismo tiempo puede generar tensiones respecto al mérito y desempeño.

Finalmente, palabras como “sectores”, “administración”, “recursos públicos”, “auditorías” y “corregir” sugieren una percepción institucional: la capacidad profesional está estrechamente vinculada a la buena gestión de recursos y a la exigencia de mecanismos técnicos de evaluación que algunas veces la Ley 24041 puede limitar.

Figura 06

Red de análisis para el objetivo específico 2



Interpretación: La red de análisis muestra que la Ley 24041 puede generar una vulneración significativa de la capacidad profesional en el sector público de Andahuaylas cuando su aplicación no va acompañada de mecanismos rigurosos de evaluación y actualización del desempeño. En el diagrama se observa que la capacidad profesional del servidor público depende de variables como la formación continua, las habilidades técnicas, la experiencia, la disponibilidad de recursos institucionales y la existencia de procesos estructurados de capacitación; sin embargo, la Ley 24041 posibilita la reincorporación de trabajadores sin evaluación previa, situación que está directamente asociada con la presencia de personal no calificado, el riesgo de ineficiencia y la disminución de la calidad del servicio. Esta problemática se complejiza en contextos donde existen limitaciones institucionales, escasa supervisión, procesos de evaluación débiles y ausencia de parámetros claros para medir el rendimiento, lo cual se evidencia en los nodos que conectan la falta de evaluación con un impacto negativo en la eficiencia y con la dificultad para responder a demandas ciudadanas cada vez más exigentes. No obstante, la red también reconoce el papel positivo de la ley como un mecanismo de protección laboral orientado a corregir injusticias, evitar despidos arbitrarios y garantizar estabilidad, factores que aportan a la justicia social en el sector público. A pesar de ello, se resalta que dicha protección puede convertirse en un obstáculo para la profesionalización si no se implementan auditorías de desempeño, evaluaciones basadas en indicadores, sistemas de retroalimentación, comités evaluadores y programas de mentoría, todos indispensables para asegurar que el personal reincorporado cumpla con las competencias y funciones que exigen sus cargos. En consecuencia, la vulneración a la capacidad profesional no proviene únicamente de

la normativa, sino de su aplicación en un entorno institucional que carece de mecanismos complementarios de control y evaluación, lo cual genera tensiones entre la estabilidad laboral y la eficacia administrativa, afectando el logro de los objetivos institucionales y la vigencia de los valores y principios que deben guiar la administración pública.

5.4. Discusiones

Según el objetivo general planteado si la reposición de los trabajadores bajo el amparo de la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral en los trabajadores del sector público. Podemos decir que vulnera ampliamente ya que estos en su mayoría abrían entrado no por concurso sino por suplencia o por invitación, además de los objetivos específicos si la Ley 24041 vulnera el mérito personal y la capacidad profesional en los trabajadores del sector público en Andahuaylas, resultado que obtuvimos fueron que vulnera tanto en las categorías de mérito personal y capacidad profesional, por lo que discrepamos con (Cruz Saavedra, 2021) ya que en su investigación se demostró la imperante necesidad de incorporar nuevos criterios normativos de protección al trabajador del sector público frente a un despido arbitrario, lo que permite afirmar que la incorporación de la estabilidad laboral en la norma contribuirá a garantizar los derechos laborales de los trabajadores, por lo que podemos decir que, tanto el mérito personal como la capacidad profesional son componentes clave de un sistema meritocrático y eficiente en el sector público. El principio meritocrático se basa en la idea de que los individuos deberían avanzar y ser recompensados en función de su habilidad, esfuerzo y desempeño, lo que no solo fomenta un entorno laboral más justo, sino que también mejora la eficiencia organizacional al asegurar que las personas más

capaces ocupen los puestos más adecuados. La Ley 24041, en su objetivo de proteger a los trabajadores de despidos injustos, introduce un elemento de estabilidad laboral que, si bien es esencial en muchos contextos, podría contradecir los principios de mérito personal y capacidad profesional si no se gestionan adecuadamente. Sin un proceso de evaluación que acompañe la reposición de trabajadores, existe el riesgo de que la ley favorezca la continuidad en el empleo por encima del mérito y la competencia, lo que podría afectar negativamente la eficiencia y la calidad en el sector público. Por otro lado, la estabilidad que ofrece la Ley 24041 también puede ser vista como un prerrequisito para que los empleados puedan desarrollar sus capacidades profesionales y demostrar su mérito sin la amenaza constante de despidos injustos. En este sentido, la ley podría complementar un sistema meritocrático si se implementa junto con políticas de capacitación, evaluación y desarrollo profesional que aseguren que la estabilidad laboral esté alineada con el mérito y la capacidad.

VI. Conclusiones

Como primera conclusión y respondiendo al objetivo general si bien la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 vulnera la meritocracia laboral al no vincular directamente la reincorporación con el mérito, su impacto depende en gran medida de cómo se gestione la aplicación de la ley en conjunto con otras políticas de recursos humanos. Para evitar que la meritocracia sea ampliamente afectada, es esencial que las instituciones públicas complementen la protección laboral con sistemas de evaluación y promoción basados en el desempeño y las competencias, asegurando que la estabilidad en el empleo no se convierta en un obstáculo para la excelencia y la eficiencia en el sector público. La Ley 24041 vulnera tanto el mérito personal como la capacidad profesional en el sector público de Andahuaylas si se aplica sin un enfoque complementario que valore y promueva la evaluación del desempeño y el desarrollo de competencias. Para mitigar estos riesgos, es crucial que las instituciones públicas adopten políticas que equilibren la protección laboral con la promoción de la meritocracia y la competencia profesional, garantizando así un servicio público eficiente y de alta calidad.

Como segunda conclusión y respondiendo al objetivo específico 1, si bien la reposición de trabajadores bajo la Ley 24041 en Andahuaylas en 2023 podría potencialmente vulnerar el mérito personal si no se gestiona adecuadamente, su impacto real dependerá de cómo se equilibre la protección laboral con políticas que promuevan la evaluación y el reconocimiento del mérito. Para evitar que el mérito personal se vea comprometido, es esencial que las instituciones públicas implementen sistemas de

gestión de recursos humanos que aseguren que la estabilidad en el empleo esté alineada con la competencia, el desempeño y el esfuerzo de cada trabajador.

Como tercera conclusión y respondiendo al objetivo específico 2 La capacidad profesional, que implica la posesión de las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar un trabajo de manera efectiva, es otro pilar esencial para un servicio público eficiente y de calidad. Un sistema que prioriza la capacidad profesional asegura que los empleados están no solo calificados, sino también actualizados y preparados para cumplir con las responsabilidades de sus roles. La Ley 24041, aunque protege a los trabajadores de despidos arbitrarios, podría vulnerar la capacidad profesional si no se implementan mecanismos para evaluar las competencias técnicas y habilidades de los empleados que son reincorporados. En Andahuaylas, donde las oportunidades para el desarrollo profesional pueden ser limitadas, la reposición automática de trabajadores podría llevar a una fuerza laboral menos competente si no se considera si los empleados han mantenido o mejorado sus capacidades. Esto podría resultar en una disminución de la calidad de los servicios públicos, afectando la capacidad del sector público para cumplir con sus funciones de manera efectiva y eficiente.

VII. Recomendaciones

Primera recomendación: Establecer un equilibrio entre estabilidad laboral y meritocracia, es por ello que se recomienda que las instituciones públicas implementen mecanismos que permitan armonizar la protección laboral contemplada en la Ley N.º 24041 con el principio de meritocracia. Para ello, es necesario que la reposición de trabajadores no se limite únicamente al cumplimiento de requisitos formales, sino que esté condicionada a una evaluación objetiva del rendimiento laboral previo al despido. Esta evaluación deberá estar sustentada en criterios técnicos y verificables que garanticen que el trabajador reincorporado mantiene estándares adecuados de desempeño. Asimismo, se sugiere la creación de un organismo o comité de supervisión que evalúe los casos de reposición, con el fin de verificar que dichos procesos sean justos, transparentes y fundamentados en criterios de mérito y capacidad profesional.

Segunda recomendación: Implementar sistemas estandarizados de evaluación del desempeño, debido a esto es imprescindible que se establezca un sistema institucionalizado y estandarizado de evaluación del desempeño en todas las entidades públicas, especialmente para los trabajadores que sean sujetos de reposición bajo la Ley N.º 24041. Estas evaluaciones deberán realizarse de forma periódica y estar basadas en indicadores objetivos, como la eficiencia, la calidad del trabajo, el cumplimiento de metas y el nivel de responsabilidad. A través de este sistema, se podrá determinar de manera justa si un trabajador reúne los méritos necesarios para reincorporarse al cargo, evitando así que la estabilidad laboral se convierta en un obstáculo para el reconocimiento del mérito personal.

Tercera recomendación: Fortalecer la capacitación continua y el desarrollo profesional, para ello se recomienda que las entidades del sector público en la provincia de Andahuaylas implementen programas de capacitación y actualización continua para todos sus trabajadores, incluyendo a aquellos que sean reincorporados mediante la Ley N.º 24041. Estos programas deben estar enfocados en el fortalecimiento de habilidades técnicas, conocimientos especializados y competencias transversales, asegurando que el personal mantenga un nivel óptimo de preparación para el desempeño de sus funciones. De esta manera, se evita que la reposición laboral derive en una disminución de la capacidad profesional dentro del aparato estatal, y se promueve un servicio público más eficiente, competente y alineado con los principios de calidad y excelencia institucional.

VIII. Referencias

- Arce, E. (2021). Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias. Palestra editores.
- Atencio, R., & Nely, J. (2019). Contrato Administrativo de Servicios-CAS-y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019.
- Balcázar, P., Gonzáles, N., Gurrola, G., & Moysén, A. (2002). Investigación Cualitativa (1a edición).
- Bances Guevara, R. (2023). El derecho a la reposición del servidor público contratado, en el Estado Constitucional vs. el despido arbitrario.
- Bustamante, B. (2003). *El derecho al trabajo en la futura Constitución*. Lima: PUCP.
- Carhuamaca, A. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao*. Lima: urp.
- Castillo, U. (2019). *El régimen de contratación administrativa de servicios*. Lima: usanpedro.
- Coronado Ojeda, K. E. (2023). *Actitud de los trabajadores terceros frente al despido arbitrario por inobservancia de la Ley 24041 en la UNTUMBES, 2021-2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Chávez Ordinola, L. T. C. (2025). Gestión del recurso humano en el sector público. Investigación documental que analiza sistemáticamente prácticas

recientes en la administración pública, enfatizando cómo una gestión por talento y eficiencia es clave para la legitimidad y desempeño institucional.

Cruz Saavedra, E. H. (2021). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041*. Trujillo - Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Curo, V. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Huanta: Unsch.

Delgado, P. (2016). *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en puesto de dirección*.

Fernández, N. (2021). *Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública*. Cusco: Continental.

Gaspar, V. (2018). *Análisis de los beneficios laborales y su repercusión en la rentabilidad de la unidad de gestión educativa local bolívar año 2018*. Lima: uprit.

Godenzi Alegre, J. L. (2022). *La indefensión del trabajador en los contratos a tiempo parcial ante el despido arbitrario*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Gómez Torres, N. C. (2022). *El Principio Protectorio Frente al Despido Arbitrario por Causa de Matrimonio en Empleados Varones*. Argentina: Universidad siglo 21.

Gonzales Cortez, NM (2024). Influencia de la meritocracia en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de la provincia del Santa, 2023.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 497.

<http://www.redalyc.org/html/175/17501402/%0Ahttp://www.redalyc.org/resum en.oa?id=17501402>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*.

Huamaní Rossini, VD (2024). *Informe jurídico sobre la Sentencia No. 02748-2021-PA/TC*.

López, N. C. (2022). *El despido arbitrario y los derechos fundamentales de los trabajadores*. Argentina: Universidad siglo 21.

López, TC (2021). El concepto de igualdad de oportunidades. Análisis de sus perspectivas. Cuadernos de Filosofía Latinoamericana, 42 (125).

Malpartida Gutiérrez, HF (2021). Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS.

Martínez, A. (2020). *Despido injustificado y tutela judicial efectiva en el marco del nuevo sistema laboral mexicano*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Molina Navarrete, C. (2022). *Despido y control de convencionalidad: ¿el Tribunal Supremo «abre la veda» de la indemnización disuasoria?* España: Revista De Trabajo Y Seguridad Social.

Montenegro Dávila, M. E. (2020). *La incorporación de directiva en meritocracia, para mejorar la gestión de talento humano, en el gobierno regional de Lambayeque, en el año 2019*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.

Moreira Delgado, U. (2019). *Derecho al trabajo y garantía de indemnidad: una mirada crítica desde el derecho español como contribución al avance de la protección contra el despido arbitrario en Brasil*. España: Universidad de Castilla-La Mancha.

Reyes, M. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*. Lima: UNP.

Riera Rodríguez, W. A. (2022). *Meritocracia y desempeño laboral de los funcionarios de confianza de la Municipalidad Distrital de Coishco, 2021*. Coishco: Universidad César Vallejo.

Reducindo Rincón, D. R. (2021). Medida cautelar y aplicación de la Ley N 24041, en el expediente N 00268-2019-4-0207-JR-CI-01-Red de Salud Huaylas Norte.

Rojas-Gutiérrez, WJ (2022). La relevancia de la investigación cualitativa. *Studium Veritatis* , 20 (26), 79-97.

Ruiz Cardenas, D. A., & Cordero Tineo, M. P. (2021). *Estabilidad laboral y meritocracia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2018*. Pucalpa - Perú: Universidad Nacional de Ucayali.

Sampieri, H. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Hill.

Sayago, Z. (2016). *Contrato individual del trabajo*. Lima: utelesup.

Uvidia, B. R. M. (2018). Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru)).

Vásquez Huamán, R. (2023). *Meritocracia y estabilidad laboral en el sector público bajo el régimen CAS: una mirada crítica desde la realidad del Ministerio de Salud* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM.

Vila, EE (2022). La temprana recepción del funcionalismo en la sociología argentina: Un análisis comparado de Gino Germani y José Enrique Miguens (1945-1960).

Villagómez, R., & Ponce, A. L. (2022). Peculado y Reparación material en Ecuador. *Publicando*.

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes