

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



## TESIS

### “VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS” EN SEDE CENTRAL ESSALUD – 2020

**Para Optar** : Título Profesional de Abogado

**Autora** : Bach. Amelia Morales Sosa

**Asesor** : Dr. Fernando Armas Zarate

**Línea de Investigación** : Desarrollo Humano y Derechos

**Área de Investigación** : Ciencias Sociales

**Fecha de Inicio y Culminación:** 01/05/2020 – 25/ 12/2020

Huancayo – Perú

2022

**JURADOS**

**ABG. ILAVE GARCIA, LORENZO PABLO**

**ABG. CARDENAS HUARCAYA, JUAN AMADO**

**DRA. CORDOVA MAYO, MIRIAM ROSARIO**

## **DEDICATORIA**

A **mis padres y hermanos**, mi **amada hija** y a las **personas** especiales que conocí el transcurso de mi vida y que me impulsaron a seguir adelante a pesar de los obstáculos que se me presentaron, dándome fuerzas para poder seguir adelante pese a las adversidades.

**Amelia Morales Sosa**

## **AGRADECIMIENTO**

Primero a **Dios** y al **Divino Niño**, a mis queridos profesores y Alma Mater **Universidad Los Andes** que con sus enseñanzas sembraron en mí el respeto cariño y amor por tan loable profesión y hacer que la Justicia sea su voz.

**Amelia Morales Sosa**

## CONTENIDO

CARATULA .....	i
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
CONTENIDO .....	v
CONTENIDO DE TABLAS .....	viii
CONTENIDOS DE FIGURAS.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Delimitación del problema.....	3
1.3. Formulación del problema. ....	4
1.3.1. Problema general. ....	4
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Justificación. ....	4
1.4.1 Social.....	4
1.4.2. Teórica .....	5
1.4.3. Metodológica .....	5
1.5. Objetivos .....	5
1.5.1. Objetivo general.....	5
1.5.2. Objetivos específicos. ....	5
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales). ....	7

2.2. Bases teóricas o científicas.....	12
2.2.1. Principios de igualdad.....	12
2.2.1.1. Definición .....	12
2.2.1.2. Derecho de igualdad .....	13
2.2.1.3. Igualdad como derecho .....	14
2.2.1.3. Dimensiones de la Igualdad .....	14
2.2.2. Régimen especial de contratación administrativa.....	16
2.2.2.1. Definición .....	16
2.2.2.2. Características de los contratos administrativos de servicio.....	17
2.2.2.3. Dimensiones régimen.....	18
2.2.2.4. Finalidad y objeto del régimen especial CAS.....	18
2.2.2.5. Naturaleza Jurídica del CAS.....	19
2.2.2.6. Principios del régimen de Contratación Administrativos de Servicios.....	20
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	21
CAPÍTULO III.....	24
HIPÓTESIS.....	24
3.1. Hipótesis general.....	24
3.2. Hipótesis específicas.....	24
3.3. Variables (definición conceptual y operacional).....	24
CAPÍTULO IV.....	26
METODOLOGÍA.....	26
4.1. Método de investigación.....	26
4.2. Tipo de investigación.....	26
4.3. Nivel de investigación.....	27
4.5. Diseño de la investigación.....	27
4.5. Población y muestra.....	28
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	29
4.8. Aspectos éticos.....	29
CAPÍTULO V.....	30
RESULTADOS.....	30

5.1 Descripción de resultados .....	30
5.2 Contrastación de hipótesis .....	44
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	50
CONCLUSIONES .....	52
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS .....	57
Anexo 1: Matriz de consistencia:.....	58
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables.....	59
Anexo 3: Matriz de la Operacionalización del Instrumento .....	60
Anexo 4: Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación .....	61
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento .....	103
Anexo 6: La data de procesamiento de datos.....	133
Anexo 7: Consentimiento Informado.....	134
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	136
Anexo 9: Declaración de Autoría .....	136

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	29
Tabla 2	La igualdad está garantizada por la ley	30
Tabla 3	La No discriminación es ejercida por todos	31
Tabla 4	Siempre es considerado los mismos derechos para todos	32
Tabla 5	Los Derechos Civiles corresponden a todos los ciudadanos	33
Tabla 6	Todas las personas tienen Derechos Políticos	34
Tabla 7	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	35
Tabla 8	Todos reciben el mismo trato, sin diferencias	36
Tabla 9	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	37
Tabla 10	Para la contratación el personal debe ser capacitado previamente	38
Tabla 11	La remuneración debe estar por la mínima vital	39
Tabla 12	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	40
Tabla 13	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	41
Tabla 14	Todos los puestos son mediante concurso público	42
Tabla 15	Correlaciones de la variable los principios de igualdad influyen significativamente en el Régimen especial de Contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, Selección y contratación de servicios en Sede Central Essalud en el Perú - 2020.	43
Tabla 16	Correlaciones entre la Igualdad formal influyen significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación,	

	remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en Sede Central Essalud en el Perú – 2020	45
Tabla 17	Correlaciones entre la Igualdad social influye significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, Selección y contratación de servicios en Sede Central Essalud en el Perú - 2020	46
Tabla 18	Correlaciones entre la Igualdad o libertad de contratación y el régimen especial de contratación administrativa, Capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en Sede Central Essalud en el Perú – 2020	48

## CONTENIDOS DE FIGURAS

Figura 1	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	29
Figura 2	La igualdad está garantizada por la ley	30
Figura 3	La No discriminación es ejercida por todos	31
Figura 4	Siempre es considerado los mismos derechos para todos	32
Figura 5	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos	33
Figura 6	Todas las personas tienen Derechos políticos	34
Figura 7	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	35
Figura 8	Todos reciben el mismo trato, sin diferencias	36
Figura 9	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	37
Figura 10	Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente	38
Figura 11	La remuneración debe estar por la mínima vital	39
Figura 12	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	40
Figura 13	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	41
Figura 14	Todos los puestos son mediante Concurso público	42

## RESUMEN

El objetivo de estudio en la presente investigación fue analizar la “Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Sede Central EsSalud 2020”. Al respecto, la problemática existente de un inadecuado ordenamiento de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), origina consecuencias sociales frecuente en el ámbito laboral, como es la vulneración del derecho a la igualdad, por lo que se considera justo que se regule apropiadamente este régimen de contratación. A los fines que el personal contratado por EsSalud, se le garanticen sus derechos laborales.

Es por lo expuesto, que la investigación tuvo como propósito en su objetivo general: Determinar la relación entre la Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en EsSalud. Con ella, se buscó identificar los principios de igualdad formal, igualdad social, igualdad o libertad de contratación. En cuanto a la metodología se aplicó el método científico, como específico el inductivo, también, se consideró el enfoque cuantitativo, nivel, correlacional, diseño No experimental, transversal; la muestra fue de 20 profesionales y técnicos que laboran en la mencionada dependencia. El instrumento que se utilizó fue una encuesta tipo cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, se realizó la validación del instrumento mediante el Software Estadístico IBM SPSS STATISTICS 25 mediante el Alpha de Cronbach por lo que resultó válido la correlación entre ambas variables. La Vulneración del Principio de Igualdad se relaciona positiva y significativamente en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central EsSalud, la R de Pearson alcanzó un valor positivo alto de 0.947. Al respecto, se concluyó que un 60 % del personal objeto de investigación consideró que la ley no vulnera el principio de igualdad de contratación, sin embargo, se deja ver que las fallas provienen de EsSalud. En el marco interpretativo de la problemática estudiada, es importante resaltar que el CAS es elemento rector de contratación colectiva, la cual hace prevalecer el respeto a la dignidad humana y específicamente para este caso a los derechos laborales. De acuerdo con los resultados no hay indicio para anular esta ley.

***Palabras claves:*** vulnerabilidad, principio de igualdad, contratación administrativa.

## ABSTRACT

This study is entitled "Infringement of the Principle of Equality in the Special Regime of Administrative Contracting of Services in EsSalud Headquarters - 2020". In this regard, within this legal situation, an inadequate regulation of the Administrative Contracting of Services (CAS), this originates frequent social consequences in the labor field, such as the violation of the right to equality of these, so it is considered fair that this contracting regime is appropriately regulated. In order for the personnel hired by EsSalud to have their labor rights guaranteed.

Therefore, the general objective of the research was to determine the relationship between the violation of the principle of equality in the Special Regime of Administrative Contracting of Services in EsSalud. With it, we sought to identify the principles of formal equality, social equality, equality or freedom of contracting. As for the methodology, the scientific method was applied, specifically the inductive method, also, the quantitative approach was considered, level, correlational, non-experimental, cross-sectional design; the sample consisted of 20 professionals and technicians working in the aforementioned agency. The instrument used was a questionnaire-type survey with open and closed questions; the instrument was validated by means of the IBM SPSS STATISTICS 25 Statistical Software using Cronbach's Alpha, so that the correlation between both variables was valid. The Violation of the Principle of Equality is positively and significantly related in the Special Regime of Administrative Contracting of Services in EsSalud Headquarters, Pearson's R reached a high positive value of 0.947. In this regard, it was concluded that 60% of the personnel under investigation considered that the law does not violate the principle of equality in contracting; however, it is clear that the flaws come from EsSalud. In the interpretative framework of the problems studied, it is important to emphasize that CAS is a governing element of collective contracting, which makes respect for human dignity prevail, and specifically in this case, for labor rights. According to the results, there is no indication to annul this law.

**Key words:** vulnerability, principle of equality, administrative contracting.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se incorpora al ordenamiento jurídico mediante el Decreto Legislativo 1057, el 27 de junio de 2008. Originalmente se estableció su finalidad en el Artículo 1 que establece lo siguiente: “La presente norma regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública” (Disponible en: <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>).

Esta modalidad contractual aplicada por los empleadores se caracteriza por vulnerar los derechos laborales de los servidores, es por esta razón, la necesidad de revisar la historia de la famosa “Ley de Contratación Administrativa de Servicios”. Podemos mencionar que esta modalidad se inicia con una de las formas de contratación abusiva al que denominaron Servicios No Personales aplicada en el gobierno de facto Fujimorista, caracterizada por ser una forma de abuso y atropello a los derechos fundamentales de los servidores.

Por décadas el país viene arrastrando esta problemática en el aspecto laboral con cambios constantes en sus normas y legislación con el denominador común de la vulneración de los principios constitucionales y la nula existencia de la anhelada estabilidad laboral de los trabajadores. De esta manera en la actualidad el aparato estatal de turno y los anteriores gobiernos que condujeron mediante políticas laborales inestables en su forma y fondo, dieron inicio a esta nueva modalidad de contratación al que denominaron régimen CAS, cuyo historial mencionamos se inició con los abusivos Servicios No Personales que aplicaban los gobiernos sucesivos para desconocer reivindicaciones laborales y derechos de la clase trabajadora en

todos sus niveles de contratación. Estas formas de contrataciones fueron aplicadas en todo el sistema del aparato estatal durante décadas.

Esta forma de emplear recursos humanos calificados es una de las formas más arbitrarias que ejecuta el empleador, sin obligaciones que comprometan caja en presupuesto para temas laborales. Es a partir de estas circunstancias que comienza la masa laboral por medio de las organizaciones sindicales a plantear pliegos de reclamos pidiendo reivindicaciones laborales constitucionales y rechazo a esa prepotente y abusiva contratación por medio del Contrato de Servicios No Personales que finalmente tenían que aceptar miles de trabajadores por necesidad de empleo y subsistencia sin reconocer su estabilidad laboral y mucho menos los beneficios sociales que por ley corresponden amparada por la primera Constitución del año 1979.

Es propicio mencionar que estas luchas y jornadas de reclamos laborales emprendidas por las diferentes organizaciones sindicales en todo el país, dieron resultados a la clase trabajadora que venía siendo tácitamente explotadas sin derechos a reclamos durante años motivando que el gobierno de turno y mediante su sector ministerial de Trabajo comience a reestructurarse el sistema laboral imperado a este ese momento de forma arbitraria y se implemente el Tratado de Libre Comercio (TLC) (Ley 129157) y ejecutando la vigencia del nuevo Decreto Legislativo Nro. 1057 Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamentación.

De acuerdo con la revisión de los diferentes tratados sobre el tema es importante hacer referencia al concepto, el mismo hace mención al valor intrínseco que tiene las personas con respecto a alguna característica que las identifican, en tal sentido, no depende directamente de factores externos; alude al hecho de que la persona es un fin en sí mismo y no un medio o alternativa para lograr algo.

Partiendo de la premisa que el talento humano que hace vida en Essalud se siente desmotivado, vulnerado en lo formal, social y en la libertad que implican sus derechos de contratación, en lo que respecta al trabajo no reciben los honorarios e incentivos en relación al cargo que ocupan, sino como convenga para la institución. Así mismo, no existe igualdad de contratación y muchos menos en la distribución de responsabilidades y cargas de trabajos, se respira un ambiente de desigualdad y violación a los derechos humanos como personas que están amparadas por una constitución y una ley de contratación.

Al respecto, Castillo Córdova (2012), señala que: una consecuencia de la concepción de la persona humana y de su dignidad como fundamento y fin de toda realidad estatal y jurídica viene a ser la llamada dimensión objetiva de los derechos fundamentales, por la que los derechos no solo constituyen facultades y atribuciones del titular del derecho –persona humana, sino que precisamente por su especial significación jurídico – política, se entiende que los derechos generan especiales deberes por parte del poder político hacia la consolidación de una plena vigencia de los mencionados derechos. Ante lo planteado se buscó conocer ¿Cómo se relaciona el principio de igualdad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud en el periodo 2020?

## **1.2. Delimitación del problema.**

El presente trabajo se realizó en el distrito Jesús María, provincia y departamento de Lima. La investigación se ejecutó durante el periodo correspondiente al año 2020.

La problemática en estudio consideró las siguientes variables, el principio de igualdad y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicio.

### **1.3. Formulación del problema.**

#### **1.3.1. Problema general.**

- ¿Cómo se relaciona el principio de igualdad con el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud-2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos.**

- ¿Cómo se relaciona el principio de igualdad formal y la Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020?
- ¿Cómo se relaciona el principio de igualdad social y la Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020?
- ¿Cómo se relaciona la igualdad o libertad en la Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020?

### **1.4. Justificación.**

#### **1.4.1 Social.**

La investigación de acuerdo a su naturaleza que la caracteriza, permitió indagar sobre el principio de igualdad en el régimen especial de contrataciones administrativas. La existencia del CAS es muy conocida en todas las entidades del estado pues es considerado un fenómeno masivo en la actualidad en la condición de servicios no personales. Por cuanto desde años es legal mantener a un personal en este régimen, todos tienen la misma oportunidad, tienen el mismo pago, tienen los mismos derechos, es algo que a través de este estudio se analizó por lo que es socialmente necesario tener y dar información pertinente.

### **1.4.2. Teórica**

Para realizar la presente investigación fue necesario revisar una serie de argumentos teóricos que definen las variables del estudio mediante el cual se obtuvo información básica sobre el comportamiento de estas en el entorno donde se llevó a cabo dicho trabajo.

### **1.4.3. Metodológica**

Por las características que presenta la investigación es de tipo aplicada, correlacional, no experimental, transversal porque se realizó en un mismo tiempo. De la misma manera servirá de apoyo metodológico y referencial a futuros investigadores que deseen indagar sobre el tema.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar cómo se relaciona la Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en Sede Central EsSalud – 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos.**

- Conocer cómo se relaciona la igualdad formal y la Contratación Administrativa de Servicios CAS en Sede Central Essalud – 2020.
- Determinar cómo se relaciona la igualdad social y la Contratación Administrativa de Servicios CAS en Sede Central Essalud – 2020.

- Indagar cómo se relaciona la igualdad o libertad de contrato y la Contratación Administrativa de Servicios CAS en Sede Central Essalud – 2020.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).

A nivel nacional se consultaron los siguientes estudios que sirvieron de soporte a las conclusiones de la investigación:

**Céspedes (2019).** *“La vulneración de los Derechos Laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios”*, presentada en la Universidad Nacional Federico Villareal, cuyo objetivo buscó determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS; en la mencionada institución, al respecto trabajó con una muestra de 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. La investigación fue de tipo aplicada o pura. El diseño es descriptivo - transversal o transaccional. De acuerdo a los resultados concluyó: que el nivel de vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, observada en la Corte Superior de Lima Norte muestra que los trabajadores no son correspondidos según acuerdos en dicha contratación, por lo que se visualiza un clima de desmotivación y descontento laboral.

**Fernández (2016)**, en su trabajo *“Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2016”*. Presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, cuyo objetivo fue Identificar la problemática sobre la aplicación de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS. En tal sentido, el autor dentro de los aspectos metodológicos consideró el tipo de investigación de carácter descriptivo correlacional, la muestra fue de 104 funcionarios para lo que se aplicó como método de recolección de datos la encuesta, luego de analizar toda la información se llegó a concluir que los derechos laborales en la Contratación Administrativa señalan que los funcionarios de dicha institución se les vulneran sus derechos laborales lo que infiere en su aspecto económico.

**Saucedo (2017)**, en su trabajo titulado *“La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú”*, presentada en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la aplicación del régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios como una modalidad contractual vulnera los derechos laborales constitucionalmente reconocidos por el Estado. Fue una investigación cualitativa la cual se abordó con el análisis documental (expedientes) y entrevistas a expertos, por lo que se concluyó que: “Los trabajadores que prestan servicios bajo la Contratación Administrativa de Servicios – CAS a lo largo de todo el territorio peruano, se encuentran en claras desventajas frente a los demás trabajadores del sector público y privado, debido a que, no se les reconoce la totalidad de derechos laborales que brinda el Estado peruano a diferencia de los distintos trabajadores que prestan servicios en el sector público bajo otros regímenes de contratación de personal vigentes en el Perú.

**Collantes (2016)**, en su trabajo titulado *“El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje Tacna 2015”*, presentada en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacana. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Contrato Administrativo de Servicios y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje, en tal sentido, y en correspondencia con la naturaleza de la investigación el estudio fue descriptivo – correlacional, se consideró una muestra de 33 trabajadores. De acuerdo a los resultados concluye que: “existe relación positiva y significativa entre el Contrato Administrativo de Servicios con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje Tacna 2015, por lo que se considera que la desnaturalización generaría desigualdad de contratación en dicho personal”.

**Acuña (2018).** En su trabajo titulado “*Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*”, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuyo objetivo fue analizar la normativa del derecho laboral en el estado peruano debido a que está contrapuesto en diversos derecho y garantías, es un estudio de tipo descriptivo, documental lo que les permitió concluir que: “Hubo casos donde el principio de Igualdad y de la Primacía de la realidad, a la luz de lo estudiado, no se encuentran considerados en el CAS. Siendo así, esta normativa no se encuentra en una relación armónica y concordante con el Bloque de Convencionalidad, por lo que resulta ser inconvencional”.

A nivel internacional la presente investigación se sustentó en los siguientes estudios, los mismos se describen a continuación:

**Ruiz Carbonell (2016),** en su trabajo: “*El principio de igualdad entre hombres y mujeres del ámbito público al ámbito jurídico*”, para optar el título de Doctor en derecho, realizado en España, cuyo objetivo fue determinar las pautas principales sustentadas en las causas de inferioridad biológica, intelectual, y su influencia en áreas educativas, salud, laboral, político y por supuesto jurídico, fue un estudio jurídico por lo que se realizó un análisis a los textos normativos y las políticas públicas necesarios para la consolidación en el derecho de igualdad y la no discriminación, concluye de acuerdo al análisis realizado que en: “España donde a pesar de reconocerse el binomio sociedad – ciudadanía, ha alcanzado objetivos positivos, pero sin embargo, no ha logrado establecer un ordenamiento jurídico que refleje la desigualdad, y es que a pesar que ante la ley todos somos iguales muchas veces solo se beneficia a una parte”.

**López (2015).** En su investigación titulada: “*El principio de equilibrio contractual en el código civil chileno y su particular importancia como fundamento de algunas instituciones del moderno derecho de las obligaciones en la dogmática Nacional*”, artículo científico Pontificia Universidad Católica Valparaíso, Chile, cuya finalidad fue: “Abordar el equilibrio de

las prestaciones contenidas en un contrato como una manifestación del imperativo de justicia conmutativa que se proyecta en diferentes momentos del iter contractual, proponiendo su construcción dogmática a partir de diversas normas contenidas en el Código Civil y demostrar cómo su formulación permite justificar entre nosotros la aplicación de ciertas instituciones introducidas por el moderno Derecho de las Obligaciones y Contratos, contribuyendo a fortalecer y consolidar esta tendencia dogmática que en los últimos años ha concitado el interés de un destacado sector de la doctrina nacional”, fue una investigación documental donde se analizan las leyes en este ámbito, por lo que llegan a la conclusión que:

Su contenido específico no solo permite distinguirlo de otros principios que constituyen una manifestación de la equidad sino que lo perfila como un contundente argumento para justificar la procedencia y aplicación en el Derecho chileno de instituciones formuladas en la última década por el moderno Derecho de Obligaciones y Contratos o cuyo ámbito de aplicación ha sido ampliado por este, cumpliendo así una función de creación de nuevas instituciones, contribuyendo a fortalecer y consolidar dicha tendencia dogmática que durante los últimos años ha concitado la atención de un destacado sector de la civilística nacional (p. 165).

**Contreras (2012).** Realizó sus trabajo de grado titulado: *“La Carrera administrativa como eje definitorio del Estado Social de Derecho en relación con la igualdad en Colombia”*, el propósito de la investigación se fundamentó en el estudio de la burocracia desde la óptica sociológica a la luz de Max Weber, este autor la define como: “Una forma de organización que realza la precisión, la velocidad, la claridad, la regularidad, la exactitud y la eficiencia conseguida a través de la división prefijada de las tareas, de la supervisión jerárquica, y de detalladas reglas y regulaciones desde un solo sitio de trabajo”. La investigación fue estrictamente documental, al respecto concluye el autor: El marco normativo corresponde al concurso público, el mérito y la igualdad y los principios que la garantizan, los cuales a lo largo

del tiempo han burlado el poder ejecutivo y legislativo, sin embargo, la Corte Constitucional ha protegido con sus decisiones.

**Jiménez (2016)**, desarrolló un trabajo de titulación sobre: *“La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración de pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos”*, presentada para la Universidad Nacional de Loja – Ecuador. El objetivo general fue realizar un estudio Jurídico, Crítico y Doctrinario del Código del Trabajo en relación con la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos. La metodología consideró algunas aproximaciones sustentadas en el método científico, el método sintético, del método inductivo, deductivo, del método analítico, aplicó la técnica de la encuesta, la entrevista, el fichaje bibliográfico, de las principales conclusiones resalta la siguiente: “El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, entre los principios universales aplicados al campo de las relaciones laborales tenemos: irrenunciabilidad, intangibilidad, protector, continuidad y legalidad” (p. 94).

**Cordeiro (2015)**, en su trabajo: *“La integración de los derechos humanos en América Latina”*, presentada en la Universidad de Sevilla, España, cuyo objetivo fue determinar el conjunto de normas que garantizan los derechos humanos no puede integrarse en los sistemas jurídicos internos de los Estados Latinoamericanos. La investigación de acuerdo con la metodología fue de tipo descriptiva - correlacional, diseño no experimental y nivel documental. Se realizó un análisis de los derechos humanos y como se ejecuta su aplicación es ámbitos como el social, laboral y jurídico, en algunos países de Latinoamérica por lo que llegan a concluir que: “Dicho conjunto de normas que garantizan los derechos humanos en Latinoamérica es favorecida por la integración hermenéutica, jurisprudencial e institucional de los sistemas constitucionales en acuerdos con el sistema interamericano de derechos humanos”.

## **2.2. Bases teóricas o científicas.**

### **2.2.1. Principios de igualdad**

#### **2.2.1.1. Definición**

En Artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política de 1993, sostiene lo siguiente: “Toda persona tiene derecho: a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (p. 3). De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276 contempla los principios de igualdad de la administración pública en los Artículos 11°, 12°, 16° y 19°, así mismo en los artículos 8°, 9°, 10°, 28°, 29° y 30° de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

Cabe resaltar que dicho decreto trata de proteger los principios de igualdad en la administración pública con el fin de que toda persona que preste un servicio en este ámbito tenga los mismos derechos y obligaciones por lo que los contratantes deben respetar esta normativa legal y ofrecerles a los trabajadores un contrato de trabajo acorde con lo que establece las normativas laborales sin discriminación y vulneración de dichos derechos. Por otra parte, la declaración universal de los derechos humanos (2015) señala que:

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la carta su fe en los derechos fundamentales del hombre en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de los derechos de hombres y mujeres se han declarado resulta al promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

En este sentido, dentro de los derechos humanos se resalta el valor humano y el derecho a elevar la vida, por otra parte, la Constitución Política del Perú señala en su artículo 2 numeral 2 y en el artículo 26 numeral 1 lo siguiente:

Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de

cualquiera otra índole; mientras que el segundo contempla: En la relación laboral se respetan los siguientes derechos: Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Tratándose entonces de un derecho auténtico constitucionalmente toda persona tiene derecho de que se le trate con igualdad sin ser discriminado por ninguna razón que jurídicamente sea relevante. En tal sentido, la igualdad representa un acto de justicia donde todo ser humano es merecedor del mismo trato y de los mismos derechos en concordancia la Constitución Política del Perú señala en su Artículo 26 numeral 1:

La igualdad es un valor que acompaña al ser humano en todas las relaciones jurídicas que este establezca y no puede quedar desligado del mismo cuando se asume la posición de trabajador, por el contrario, encuentra un especial requerimiento en dicha materia al procurar la inexistencia de tratos discriminatorios e injustos, es decir, cuando la diferencia de trato no se sustenta en motivos objetivos, razonables ni proporcionales.

Dicha situación produjo un fenómeno social que llevó a que cientos de miles de personas que laboran en la Administración Pública bajo un régimen contractual civil poco objetivo que a todas luces muestra desnaturalizado y encubre una relación laboral no declarada y, por tanto, impide que los trabajadores de gozar de derechos y beneficios laborales.

Uno de los aspectos no contemplados en el régimen CAS y por tanto de mayor diferencia entre estos trabajadores y los demás servidores públicos de otros regímenes reside en la existencia del derecho a la estabilidad laboral.

#### **2.2.1.2. Derecho de igualdad**

Según Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional TOMO IV, (2010). La igualdad se debe comprender como un anhelo normativo de suma incumbencia, que refiere un asidero de primera categoría en cuanto refiere a la dignidad del ser humano el derecho de igualdad asegura la ejecución de un derecho de relaciones. Esto quiere expresar, de hacer ver

de tal manera que se une con preceptos y facultades legales y constitucionales. En ese sentido, el principio de igualdad se determina conforme a los siguientes estándares:

- a) Como límite para el proceder administrativo, normativo y jurisdiccional de los entes estatales.
- b) Como un instrumento de defensa jurídica contra el empleo abusivo o arbitrario de facultades.
- c) Como una barrera para la determinación de acontecimientos basados en conceptos contraproducentes, tales como: la discriminación contra la dignidad de toda persona.
- d) Como un pedido al Estado de Derecho para remover obstáculos sociales, políticos y económicos que impiden el pleno ejercicio del derecho a la igualdad. Este principio permite dar al estado la capacidad de impedir la violación legal del derecho de igualdad.

### **2.2.1.3. Igualdad como derecho**

La igualdad como derecho no solo implica el impedimento de discriminación, sino la facultad y disfrute similar de libertades y derechos consignados en nuestra carta política. En este sentido Ticse, (2011). Menciona que:

Los fundamentales derechos deben de concebirse como atribuciones inherentes a toda persona, esto en tanto y cuanto se plasman en ordenamientos generales constitucionales, los mismos que determinan la observación obligatoria de los derechos de libertad, dignidad e igualdad dadas estas peculiaridades. Se puede interpretar al principio de igualdad como un derecho fundamental orientado a conseguir un trato imparcial ante situaciones, hechos y relaciones iguales, en otros términos, se habla de un derecho subjetivo a no sufrir discriminación, a no ser tratado de manera diferente respecto de quienes se encuentran en una situación similar.

### **2.2.1.3. Dimensiones de la Igualdad**

Señala la igualdad como exigencia de justicia igual para todo:

- **Formal:** “Son las manifestaciones del propio principio de igualdad de trato, es decir, en la ley, en la aplicación de la ley, en el contenido de la ley y en el mandato de no discriminación” (Ruiz, C., 2016, p. 16).
- **Sustancial o real:** Se puede traducir como el mandato para los poderes públicos de no remover los obstáculos a la igualdad de los hechos, lo que puede llegar a suponer e incluso a exigir, la implementación de algunas medidas que compensen diversas diferencias negativas, encontrando su punto de partida en la formalización específica, jurídica frente y contra la discriminación en sentido estricto (Ibidem, p. 18).
- **Social:** Todas las personas deberían ser tratadas de la misma forma. En este sentido, la declaración universal de los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sostiene que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho” (ONU, 2017, p. 1).
- **De derechos económicos, sociales y culturales:** Resultaría necesario no solo el reclamo de equidad (mayor igualdad de oportunidades), sino de igualdad en sentido amplio: la igualdad de oportunidades no parece suficiente para lograr una sociedad más igualitaria, y hacen falta políticas que compensen a los menos meritorios para lograr niveles aceptables de igualdad de resultados.
- **Igualdad de trato y derecho a la no discriminación:** Es uno de los valores fundamentales que intenta resguardar el derecho a la no discriminación es el de igualdad de derechos y oportunidades, se puede afirmar que, junto a los principios de igualdad ante la ley, de igualdad en la aplicación de la ley, de igualdad en el contenido de la ley, así como del principio de igualdad entre los hombres y mujeres, y el de la igualdad sustancial material. El derecho a la no discriminación forma parte del conjunto de figuras jurídicas mediante las cuales el constitucionalismo contemporáneo intenta plasmar en la realidad el valor de la igualdad (Ruiz, C., 2016, p. 24).

- **Igualdad o libertad de contratación:** Preservar la libertad de contratación y de mercado en beneficio del principio de igualdad, sin excluir u ofrecer condiciones de trabajo diferentes las personas por su credo, raza o condición social.

## **2.2.2. Régimen especial de contratación administrativa.**

### **2.2.2.1. Definición**

La Contratación Administrativa de Servicios según Morón (2008) es:

Una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa.

Por lo tanto, la Contratación Administrativa de Servicios de ahora en adelante CAS es un conjunto de medidas alternativas que permite la contratación de personal sin mediar relación laboral, por cuanto no trata de un contrato de locación de servicios sino un contrato administrativo de servicios, en tal sentido, la diferencia de los primeros, otorgan derechos laborales que no ofrecen los servicios no personales, no obstante se evitaría la contratación irregular, claro está que los CAS no son aplicable al sector privado, pero se considera que el cambio ha empezado por el sector laboral más débil como es el sector público. Al respecto, Atarama (2008), sostiene que: “Finalmente, puesto que los beneficios otorgados a los CAS son de naturaleza laboral, no se justifica la existencia de un régimen diferenciado que genere trabajadores de segunda categoría (comparado con el típico servidor de planta) de forma permanente”.

Acerca de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS a grosso modo se separa del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo tal que nos

induce a un régimen especial vinculado a la posición que tiene la Administración Pública en el ordenamiento jurídico peruano; por un lado, como ente con prerrogativas en la Constitución y las leyes y por el otro, como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe.

Así mismo se observa que los Contratos Administrativos de Servicios, permite a la administración contrata a un tercero para que ejecute obras públicas preste o administre en su representación un servicio público; dicho de otro modo, se recurre a un particular para que a cambio de una contraprestación, ejecute o desarrolle una obra o actividad propia de la administración pública.

#### **2.2.2.2. Características de los contratos administrativos de servicio.**

Dentro de las características o cualidades de los Contratos Administrativos de Servicio, se visualiza que estos no alteran ni modifican la posición de las partes dentro del ordenamiento jurídico tienen ciertas características o cualidades que justifican su consideración como un régimen especial; así se tiene que no alterar o modificar la posición de las partes dentro del ordenamiento jurídico, son de naturaleza contractual. Otra de las características viene dada por la contratación de bienes, servicios y obras de acuerdo con las exigencias y necesidades de las organizaciones contratantes. Al respecto, Quispe (2009), señala:

Que el fin último de la creación del CAS, antes que la señalada en la versión oficial era frenar los reclamos laborales presentes y futuros de los prestadores bajo la modalidad de SNP estableciéndose un régimen de carácter administrativo exclusivo y excluyente que implicaba un retroceso del Derecho laboral público a una visión unilateralista.

Entonces dentro de las características de los contratos administrativos especiales tenemos según el autor un retroceso en el derecho laboral público ya que la intención era callar los reclamos de los trabajadores.

### 2.2.2.3. Dimensiones régimen.

Según SERVIR (2013), menciona que esta modalidad especial que le permite a una persona natural prestar un servicio autónomo dentro de una entidad del Estado tiene varias dimensiones al decir:

- **Capacitación:** El reglamento permite a los trabajadores bajo el régimen CAS estar dentro de los procesos de capacitación de las entidades.
- **Evaluación:** Es un proceso que incluye desde la aprobación de la norma que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y su reglamento, los servidores bajo el régimen CAS no se incluyen en dicho proceso.
- **Selección y contratación:** De conformidad con lo que determina las normas legales anteriores a la Ley 29849, los requisitos que se consideran para la convocatoria CAS es la existencia del requerimiento de la unidad usuaria y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto. La Ley 29849 estableció que el acceso al régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público.
- **Remuneraciones e Incentivos:** Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones.

### 2.2.2.4. Finalidad y objeto del régimen especial CAS.

La intención de los contratos administrativos de servicios es priorizar la garantía para los estándares del servicio civil que Mujica (2010) menciona que las “Prestaciones personales, subordinadas y numeradas, por tanto, claramente comprendidas en el ordenamiento laboral quedaban segregadas por la utilización de un contrato de encubrimiento de naturaleza administrativa”.

Sin duda en la actualidad los contratos administrativos han logrado ser la mejor alternativa frente a los Sistema Nacional de Pensiones (SNP), en cuanto a reconocimiento de derechos laborales se refiere. En este mismo orden de ideas el mismo autor Mujica (2010), señala:

La doctrina concuerda en que el trabajo por cuenta ajena puede prestarse en relación de subordinación o de autonomía (...) Pero no existe entre dichos conceptos uno tercero llamado “no autonomía”. El vínculo que no es autónomo es subordinado y viceversa. No hay otra opción (...). El propósito de este deliberado enredo no puede ser otro que el de pretender deslaborar la relación (...) No puede sino concebirse como un retroceso que se sustraiga una porción de trabajadores del sector público al ordenamiento laboral al que realmente pertenecían para entregárselos al Derecho Administrativo.

Por lo que tal doctrina jurídica del CAS, visto desde este contexto quiere disfrazar una verdadera relación laboral, debió a que la persona contratada bajo este régimen y prestando servicios de manera no autónoma solo muestra la dependencia hacia la entidad contratante, es decir contiene el elemento esencial además de los ya existentes para que se configure un contrato laboral.

#### **2.2.2.5. Naturaleza Jurídica del CAS.**

Hace mención a la definición que el Decreto Legislativo N° 1057 le ha asignado y que está contenida en el Artículo tercero de la indicada norma legal y a la cual se hace referencia también en el Artículo primero de su norma reglamentaria aprobada por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

#### **2.2.2.6. Principios del régimen de Contratación Administrativos de Servicios.**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 en su Artículo 1° expresa que la norma tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Según lo planteado, los principios establecidos en el decreto antes mencionado son valores que fundamentan la ley y complementan la aplicación estableciendo las bases normativas de manera que se establezca el criterio por el cual operar partiendo de esto. Todo ordenamiento jurídico sirve de base axiológica al Derecho. Por otro lado, Naranjo (2000), expresa:

El rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común.

Por lo que la normativa es multifunción y dentro de los principios que la rige están: el mérito, la capacidad, la igualdad de oportunidades y el profesionalismo de la administración pública, en este orden de ideas Balaguer (1990), menciona que:

En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros por el contrario van más allá y tienen efectos más directos desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar, además, que un mismo principio puede desarrollar dependiendo de las circunstancias del caso esas funciones.

De allí que dentro de las características de la Contratación Administrativo de Servicios representan la fuerza o impulso que permite sustituir la estructura conceptual de las normas

jurídicas del empleo público. Una segunda característica es que recoge principios inspiradores de la Ley Marco del Empleo Público, normativas que favorezcan y beneficien al trabajador en su ámbito laboral.

### 2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).

- **Principios de igualdad:** “Toda persona tiene derecho: a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (Constitución Política del Perú, p. 3).
- **Igualdad Formal:** “Son las manifestaciones del propio principio de igualdad de trato, es decir, en la ley, ante la ley, en la aplicación de la ley, en el contenido de la ley y en el mandato de no discriminación” (Ruiz, C., 2016, p. 16).
- **Igualdad sustancial o real:** Se puede traducir como el mandato para los poderes públicos de no remover los obstáculos a la igualdad de los hechos, lo que puede llegar a suponer e incluso a exigir la implementación de algunas medidas que compensen diversas diferencias negativas encontrando su punto de partida en la formalización específica, jurídica frente y contra la discriminación en sentido estricto (Ibidem, p. 18).
- **Igualdad social:** Todas las personas deberían ser tratadas de la misma forma. En este sentido, la declaración universal de los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sostiene que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho” (ONU, 2017, p. 1).
- **Igualdad de derechos económicos, sociales y culturales:** Resultaría necesario no solo el reclamo de equidad (mayor igualdad de oportunidades), sino de igualdad en sentido amplio: la igualdad de oportunidades no parece suficiente para lograr una sociedad más igualitaria, y hacen falta políticas que compensen a los menos meritorios para lograr niveles aceptables de igualdad de resultados.

- **Igualdad de trato y derecho a la no discriminación:** Es uno de los valores fundamentales que intenta resguardar el derecho a la no discriminación es el de igualdad de derechos y oportunidades. Se puede afirmar que, junto a los principios de igualdad ante la ley, de igualdad en la aplicación de la ley, de igualdad en el contenido de la ley, así como del principio de igualdad entre los hombres y mujeres, y el de la igualdad sustancial material, el derecho a la no discriminación forma parte del conjunto de figuras jurídicas mediante las cuales el constitucionalismo contemporáneo intenta plasmar en la realidad el valor de la igualdad (Ruiz, C., 2016, p. 24).
- **Igualdad o libertad de contratación:** Preservar la libertad de contratación y de mercado en beneficio del principio de igualdad, sin excluir u ofrecer condiciones de trabajo diferentes las personas por su credo, raza o condición social.
- **Régimen especial de contratación administrativa.** Una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa. Morón (2008).
- **Capacitación:** El reglamento permite a los trabajadores bajo el régimen CAS estar dentro de los procesos de capacitación de las entidades, SERVIR (2013)
- **Evaluación:** Hasta la aprobación de la norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento los servidores bajo el régimen CAS no se encontraban sujetos a procesos de evaluación”. SERVIR (2013)
- **Selección y contratación:** De acuerdo con las normas legales anteriores a la Ley 29849, los únicos requisitos para una convocatoria CAS eran la existencia del

requerimiento de la unidad usuaria y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto. La Ley 29849 estableció que el acceso al régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público. SERVIR (2013)

- **Remuneraciones e Incentivos:** Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones. SERVIR (2013)

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general.**

- Existe relación significativa entre el principio de igualdad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020.

#### **3.2. Hipótesis específicas.**

- Existe relación significativa entre la igualdad formal y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020.
- Existe relación significativa entre la igualdad social y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020.
- Existe relación significativa entre la igualdad o libertad de contratación y el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud-2020

#### **3.3. Variables (definición conceptual y operacional).**

**Variable Independiente:** Principio de igualdad.

#### **Definición conceptual**

En los derechos fundamentales del hombre en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de los derechos de hombres y mujeres se han declarado resulta al promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad. Derechos Humanos (2015).

### **Definición operacional**

Para la investigación se utilizó el principio de igualdad como el parámetro para medir la efectividad del régimen especial de contratación administrativa en Sede Central Essalud – 2020,

**Variable Dependiente:** Régimen especial de contratación administrativa.

### **Definición conceptual**

Una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No se cree que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades dentro de la carrera administrativa. Morón (2008).

### **Definición operacional**

Para efectos de la investigación el régimen especial de contratación administrativa en Sede Central EsSalud – 2020 representa el proceso evaluado.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación.**

De acuerdo con las características que presenta la investigación se consideró los criterios del método inductivo. Para Bacon, F. (1561 -1626, citado por Dávila, 2016), sostiene que: Fue el primero que propuso la inducción como un nuevo método para adquirir conocimientos. Al respecto afirmaban dichos autores que: “para obtener conocimientos es importantes observar la naturaleza del fenómeno, reunir datos particulares y hacer generalizaciones a partir de ellos”.

El método específico del presente trabajo de investigación estuvo orientado a una metodología hipotética deductiva, que, según Caballero, A. (2014, p.150), mencionan que:

Es aquel que se manifiesta a través de observaciones realizadas de un caso particular que plantea un problema. Éste lleva a un proceso de inducción que remite el problema a una teoría para formular una hipótesis que a través de un razonamiento deductivo intenta validar la hipótesis empíricamente.

Asimismo, enmarcado en un paradigma cuantitativo porque se utilizó para obtener información de un instrumento de recolección de datos para ambas variables utilizadas en la investigación.

#### **4.2. Tipo de investigación.**

El tipo de investigación fue aplicada durante su desarrollo, se analizó la relación que existe entre el Principio de Igualdad y el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS. Según Hernández, Fernández, Batista (2016, p. 43), menciona que: el tipo aplicada sirven para la evaluación, la comparación, la interpretación, establece precedente y determina causalidad e implicaciones, que se derivan de acciones.

### **4.3. Nivel de investigación.**

Correspondió a un nivel correlacional, por cuanto, la investigación se desarrolló en el periodo correspondiente al 2020 en la mencionada institución logrando de esta manera contrastar las variables mencionadas en el ítem anterior. Ante lo señalado exponen Hernández, Fernández y Batista (2016, p. 188), dice que: este nivel permite la descripción de la relación entre sus variables o categorías en un momento específico, pudiendo ser en términos de influencia, correlación o relación. En tal sentido, se buscó conocer la influencia del principio de igualdad en el régimen especial de contrataciones administrativas de servicios en la sede central EsSalud para el año 2020.

### **4.5. Diseño de la investigación.**

De acuerdo con los criterios de Hernández, Fernández, Batista (2016), argumentan que: “Estos estudios recopilan investigación de los datos en un mismo momento” (p. 154). En tal sentido, el diseño fue no experimental debido a que las variables de la investigación no fueron manipuladas y transversal debido a que se determinó la relación positiva y significativa entre dichas variables en el tiempo estipulado y en el lugar donde ocurren los hechos, en este caso se hace referencia Sede Central EsSalud – 2020. Acerca de Hernández (2003), describe el diseño no experimental como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variable: “Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad”.

#### **4.5. Población y muestra**

La población estuvo conformada por 30 trabajadores correspondientes al personal administrativo de la Sede Central de EsSalud en el distrito Jesús María, Provincia y Departamento Lima. En tal sentido, Hernández (2003), expresa que: "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65).

La muestra estuvo representada por de 20 trabajadores de ambos sexos que integran la población estudiada, por lo que fue necesario aplicar el tipo de muestreo no probabilístico, según Johnson (2014), Hernández et. al. (2013) y Battaelia, (2008), expresan que: "las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino con causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador".

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La recolección de datos fue mediante la encuesta tipo cuestionario para obtener información relevante para la parte estadística del presente estudio. De acuerdo, con lo que se persigue con esta investigación la encuesta: según Tamayo y Tamayo (2008, p. 24), la encuesta "es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida".

Se empleó un cuestionario con opciones de respuestas múltiples, usando la escala de Likert para ambas variables el principio de igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, la misma se realizó de manera virtual. El mismo fue validado mediante la técnica de juicio de expertos (Anexo 4). Al respecto, Hernández (2003), expresa que la escala consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra.

Por otro lado, el procedimiento de la recolección de datos, se consideró una encuesta en la modalidad de cuestionario con 3 alternativas de respuestas, estas preguntas están basadas en las variables de la presente investigación, así mismo, se consideró la verificación y confiabilidad del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

La técnica de procesamiento y el análisis de datos se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS STATISTICS 25 en donde se desarrollaron dos puntos importantes, primero la parte descriptiva en donde se visualiza las tablas y gráficos y la segunda la parte instrumental en la que se obtuvo la validación de la hipótesis según corresponde con el R de Pearson.

#### **4.8. Aspectos éticos.**

Primero se examinó la parte de las bases teóricas en donde se consideraron a varios autores para consolidar las diversas teorías, al respecto estos autores fueron indicados en la bibliografía, respetando de este modo el derecho de autor y respetando el aspecto ético de esta investigación.

Segundo: El cuestionario se aplicó a los docentes, este se realizó de manera anónima por lo que no se colocó datos de sus nombres ni apellidos debido a que el presente estudio se consideró para este único trabajo

Tercero: Esta investigación es original, la que se ha realizado con seriedad y responsabilidad orientada a analizar el problema de sus variables para posibles recomendaciones y con la posibilidad que sirva para futuras investigaciones.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

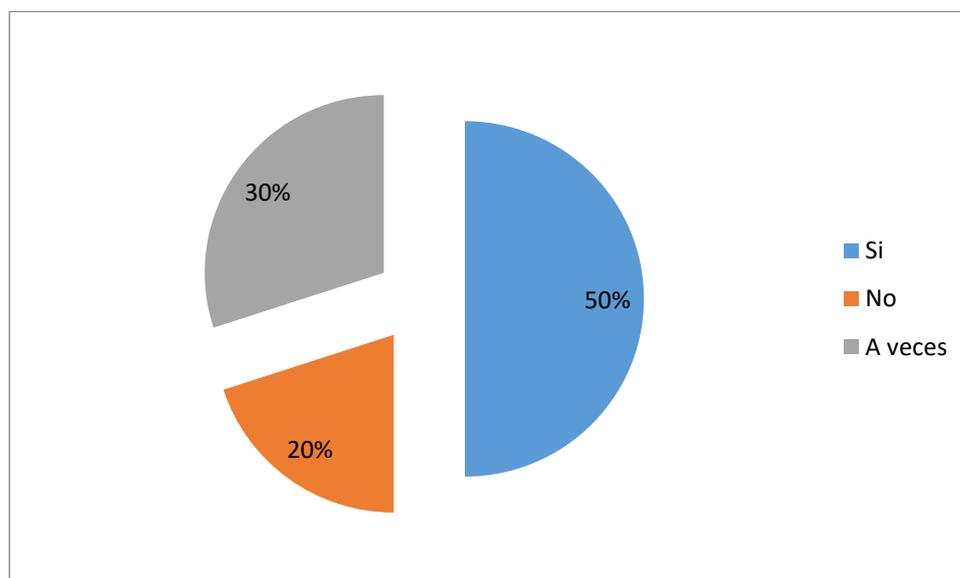
Tabla 1.

*La falta a la igualdad es sancionada según la ley*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	10	50.0	50.0	50.0
No	4	20.0	20.0	70.0
A veces	6	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>	20	100.0	100.0	

Figura 1

*La falta a la igualdad es sancionada según la ley*



**Interpretación:** Según el gráfico 1 se observa que la población evaluada con relación a la variable La falta a la igualdad es sancionada según la ley, se obtuvo los siguientes resultados: Si con un 50%, A veces con 30%, y finalmente No con 20%.

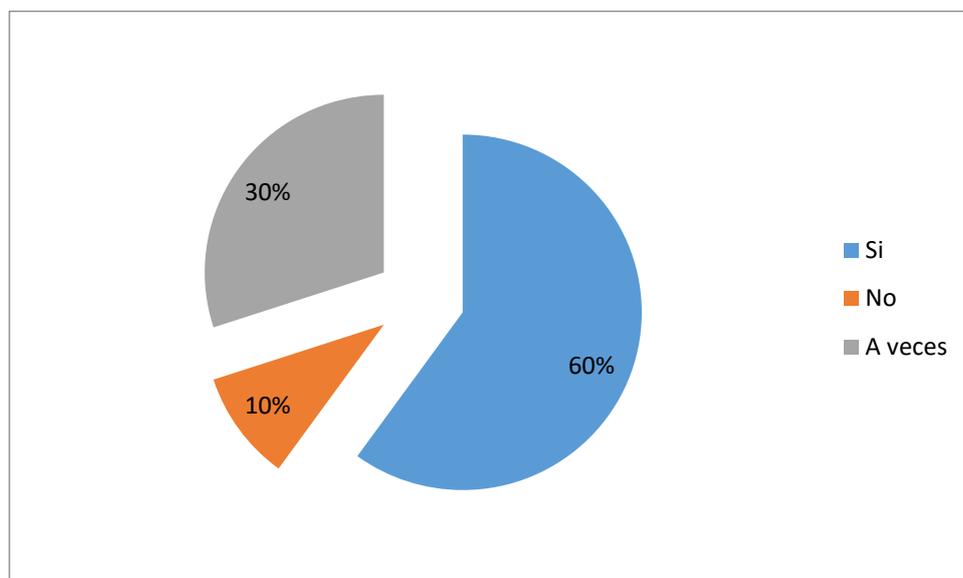
**Tabla 2**

*La igualdad está garantizada por la ley*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	12	60.0	60.0	60.0
No	2	10.0	10.0	70.0
A veces	6	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 2**

*La igualdad está garantizada por la ley*



**Interpretación:** Se aprecia en el gráfico correspondiente a la Figura 2 que la población consultada en relación a la variable La igualdad está garantizada por la ley, se obtuvo los siguientes resultados: Si con un 60%, A veces con 30%, y finalmente No con 10%.

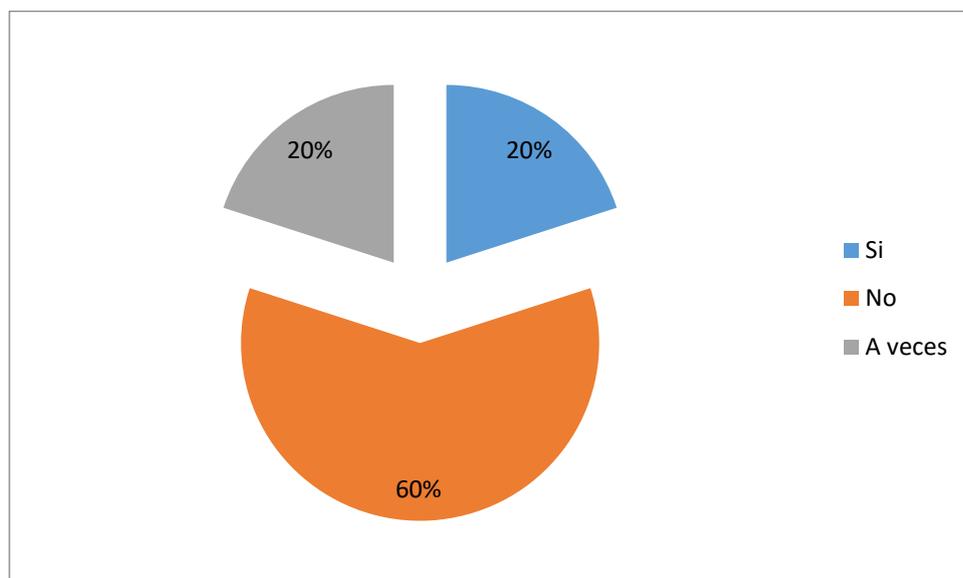
**Tabla 3**

*La No discriminación es ejercida por todos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	12	60.0	60.0	80.0
A veces	4	20.0	20.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 3**

*La No discriminación es ejercida por todos*



**Interpretación:** Se observa en el gráfico correspondiente a la Figura 3 que la población consultada con relación a la variable La No discriminación es ejercida por todos, respondió de la siguiente forma: Si con un 20%, A veces con 20%, y finalmente No con 60%.

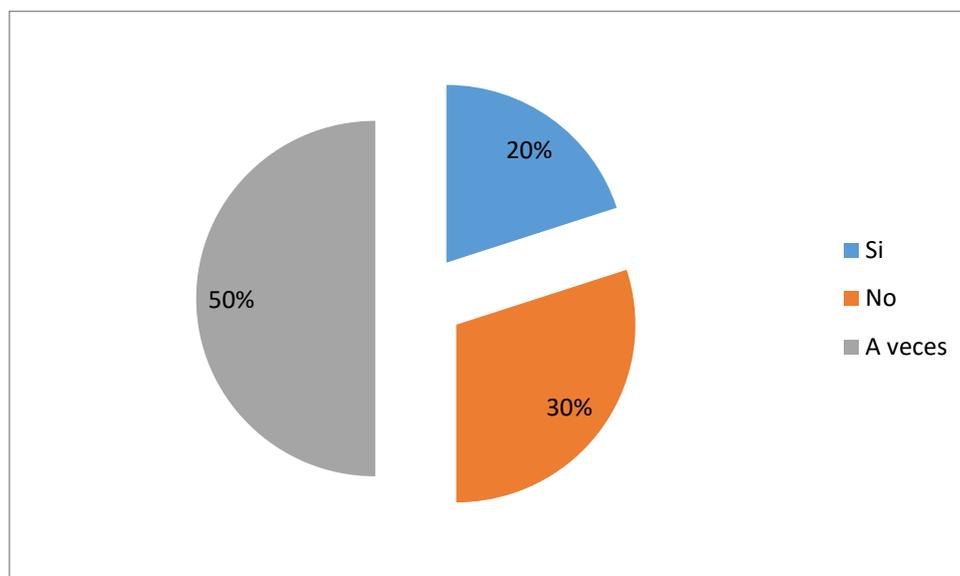
**Tabla 4**

*Siempre es considerado los mismos derechos para todos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	4	20.0	20.0	20.0
No	6	30.0	30.0	50.0
A veces	10	50.0	50.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 4**

*Siempre es considerado los mismos derechos para todos*



**Interpretación:** Producto del procesamiento de los datos en el software correspondiente y tal como se observa en el gráfico correspondiente a la Figura 4 que la población consultada con relación a la variable Siempre es considerada los mismos derechos para todos, respondió de la siguiente forma: Si con un 40%, A veces con 30%, y finalmente No con 30%.

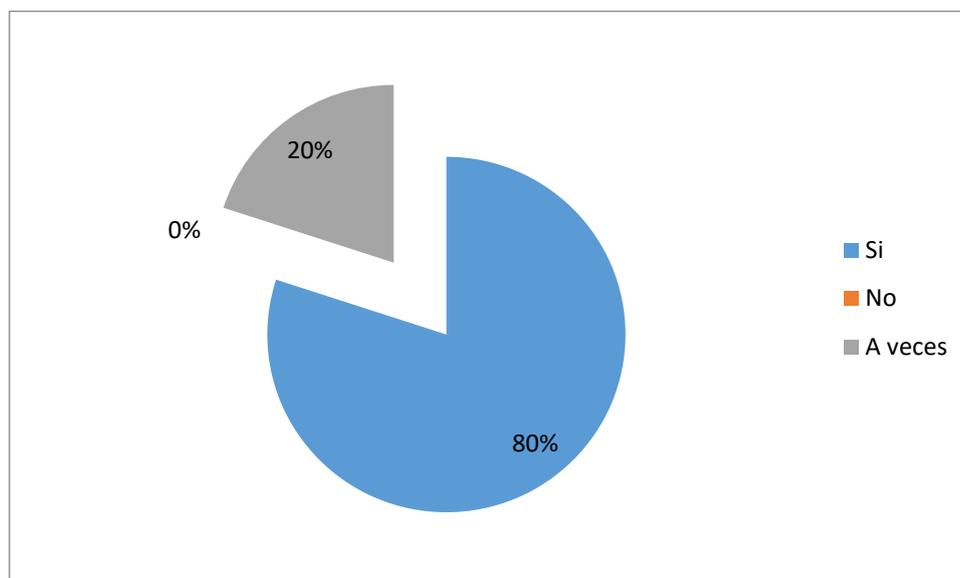
**Tabla 5**

*Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	16	80.0	80.0	80.0
No	0	0.0	0.0	80.0
A veces	4	20.0	20.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 5**

*Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos*



**Interpretación:** Luego del procesamiento de los datos recopilados por el instrumento diseñado para la investigación y tal como se evidencia en el gráfico anterior, se puede ver que la población consultada con relación a la variable Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos, respondió de la siguiente forma: Si con un 80%, A veces con 20%, y finalmente No con 0%.

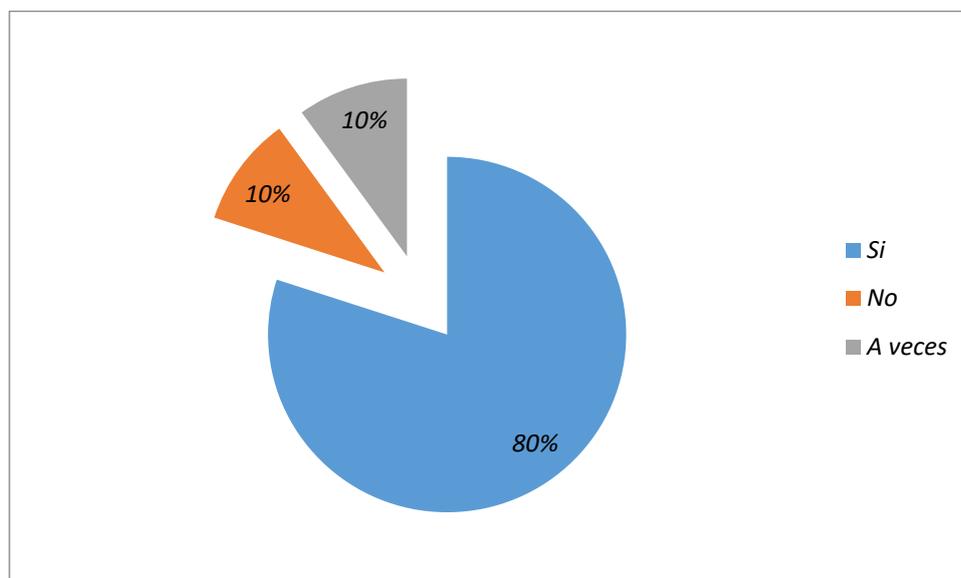
**Tabla 6**

*Todas las personas tienen Derechos políticos*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	16	80.0	80.0	80.0
No	2	10.0	10.0	90.0
A veces	2	10.0	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 6**

*Todas las personas tienen Derechos políticos*



**Interpretación:** Se observa en el gráfico correspondiente a la Figura 6 que la población consultada con relación a la variable Todas las personas tienen Derechos políticos, respondió de la siguiente forma, Si con un 80%, A veces con 10%, y finalmente No con 10%.

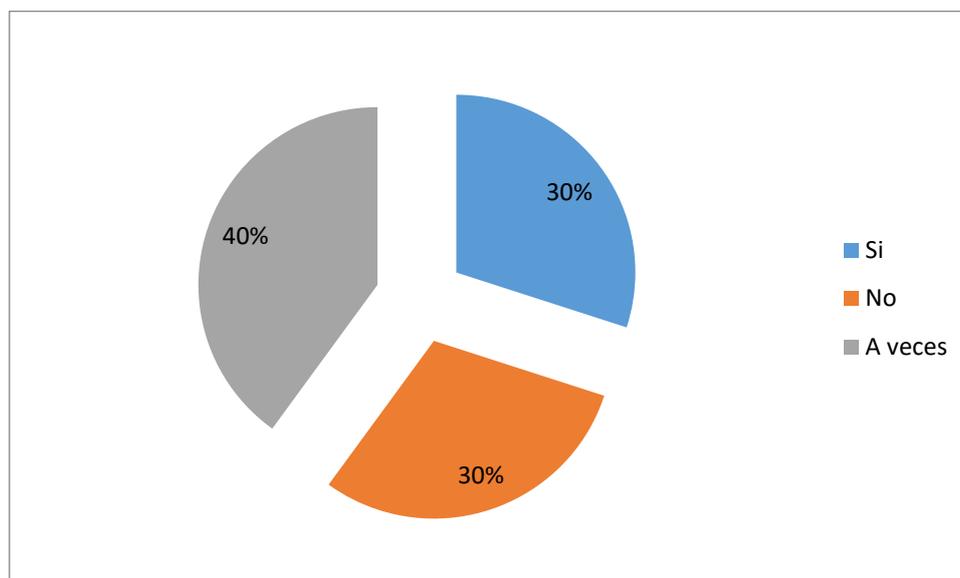
**Tabla 7**

*Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	6	30.0	30.0	30.0
No	6	30.0	30.0	60.0
A veces	8	40.0	40.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 7**

*Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas*



**Interpretación:** La población encuestada en relación a la pregunta ¿Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas? y las respuestas de los consultados fueron las siguientes Si con 30%, No 30%, y A veces un 40% tal como se puede apreciar en el gráfico de la figura 7.

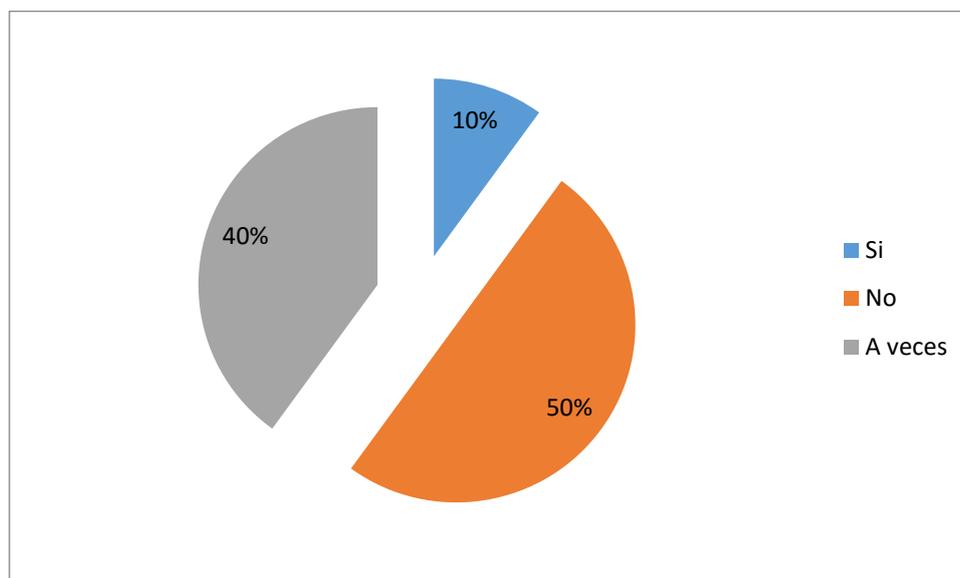
**Tabla 8**

*Todos reciben el mismo trato, sin diferencias*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	2	10.0	10.0	10.0
No	10	50.0	50.0	60.0
A veces	8	40.0	40.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 8**

*Todos reciben el mismo trato, sin diferencias*



**Interpretación:** En el gráfico 8 se puede apreciar que a la población al ser consultada en relación a Todos reciben el mismo trato, sin diferencias, respondió de la siguiente manera: Si con 10%, No 50%, y A veces con un 40%.

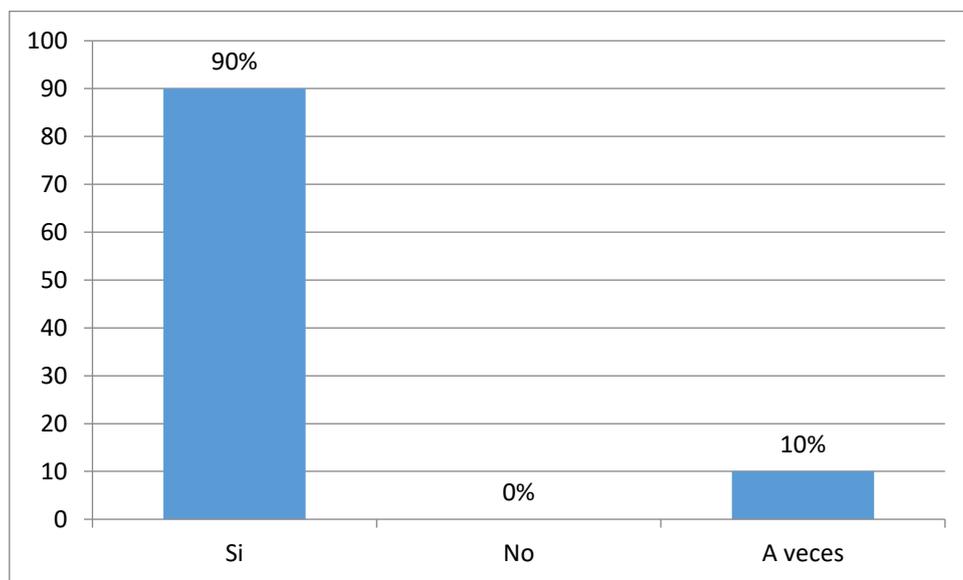
**Tabla 9**

*Todo el personal sin excepción debe ser capacitado*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	18	90.0	90.0	90.0
No	0	0.0	0.0	90.0
A veces	2	10.0	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 9**

*Todo el personal sin excepción debe ser capacitado*



**Interpretación:** A la población seleccionada para el presente estudio se le consultó en relación a Todo el personal sin excepción debe ser capacitado, para lo cual manifestaron que: Si 90%, No con 0% y A veces 10%.

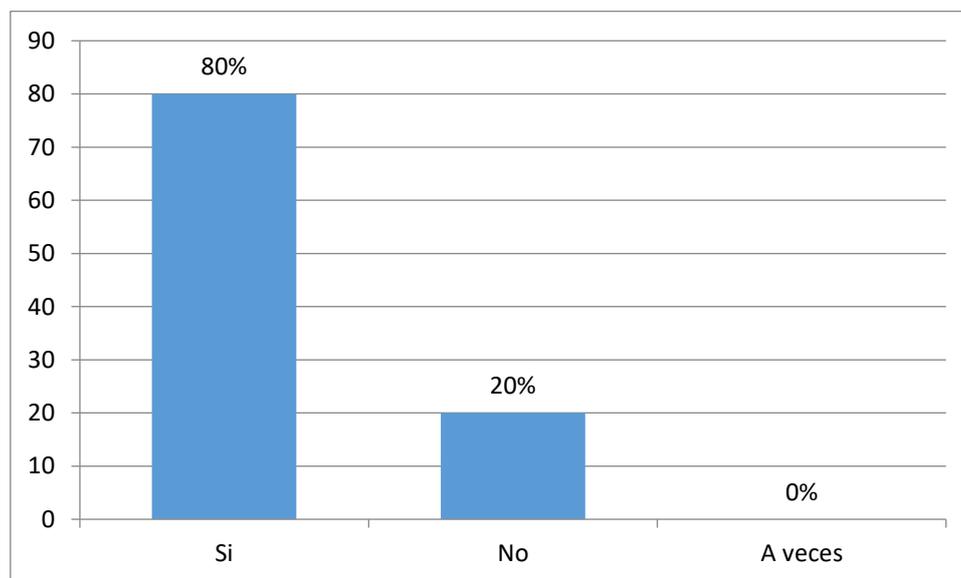
**Tabla 10**

*Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	16	80.0	80.0	80.0
No	4	20.0	20.0	100.0
A veces	0	0.0	0.0	0.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 10**

*Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente*



**Interpretación:** A la población se le preguntó su opinión en relación a Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente y contestaron: Si 80%, No un 00% y A veces un 0%.

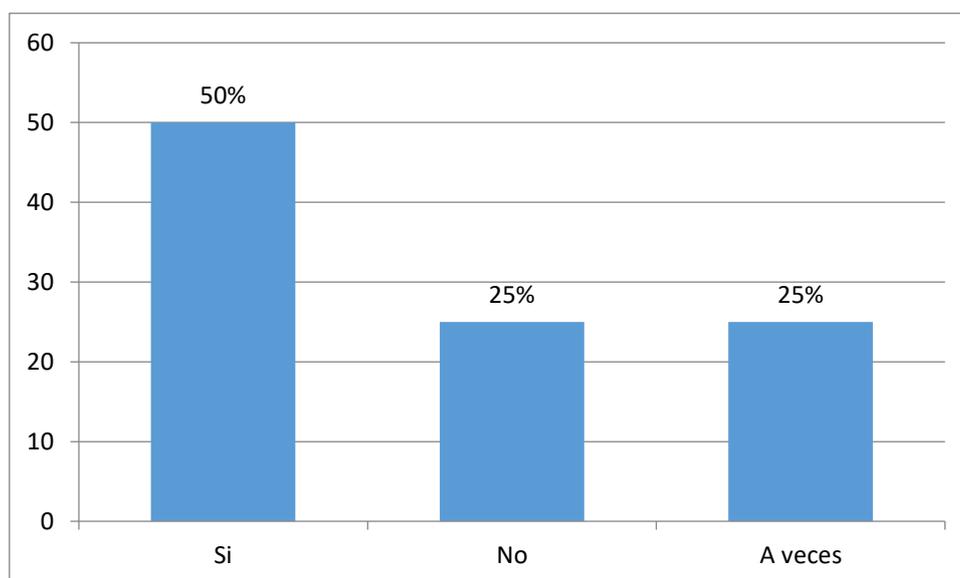
**Tabla 11**

*La remuneración debe estar por la mínima vital*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	10	50.0	50.0	50.0
No	5	25.0	25.0	75.0
A veces	5	25.0	25.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 11**

*La remuneración debe estar por la mínima vital*



**Interpretación:** A la población seleccionada para el presente estudio se le consultó en cuanto a La remuneración debe estar por la mínima vital y los resultados que se pueden observar en el gráfico de la figura 11 fueron los siguientes: Si 50%, No 25% y A veces 25%.

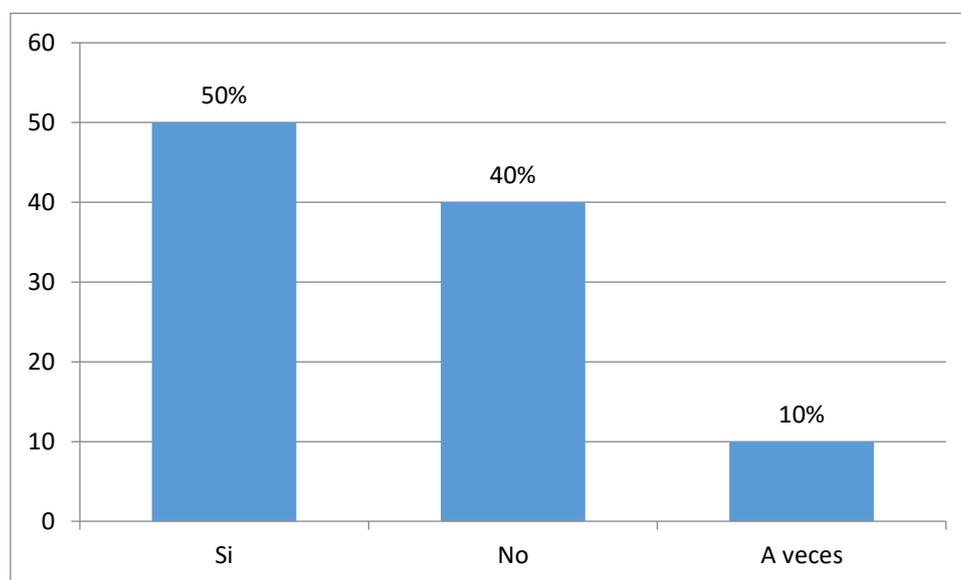
**Tabla 12**

*Alguna vez has recibido pagos excepcionales*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	10	50.0	50.0	50.0
No	8	40.0	40.0	90.0
A veces	2	10.0	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 12**

*Alguna vez has recibido pagos excepcionales*



**Interpretación:** A la población seleccionada para la investigación se le consultó en cuanto a *Alguna vez has recibido pagos excepcionales* y sus respuestas fueron las siguientes: Si 50%, No 40% y A veces 10%.

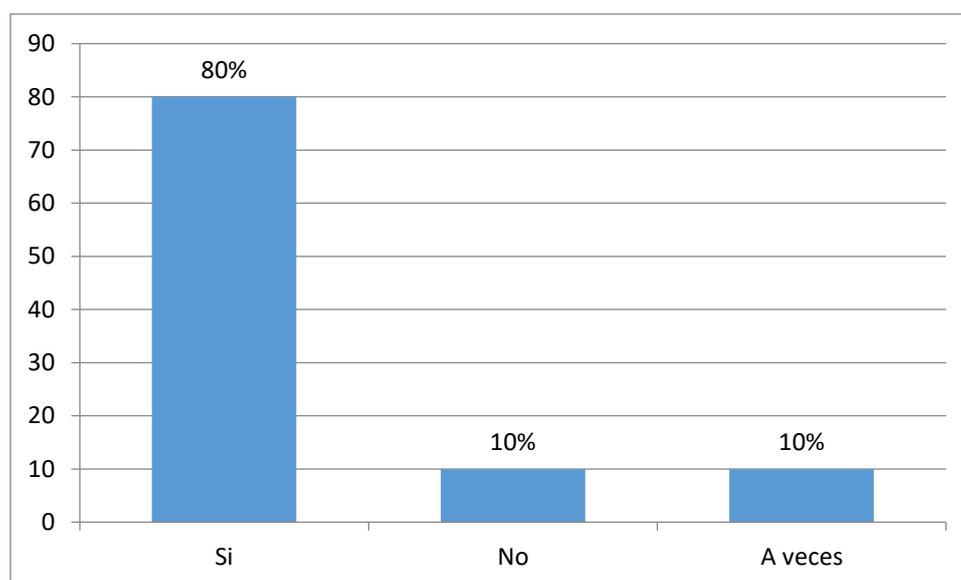
**Tabla 13**

*Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	16	80.0	80.0	80.0
No	2	10.0	10.0	90.0
A veces	2	10.0	10.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 13**

*Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal*



**Interpretación:** Se puede apreciar en el gráfico que a la población encuestada al ser consultada en relación a Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal, respondió de la siguiente manera: Si con 80%, No 10%, y A veces con un 10%.

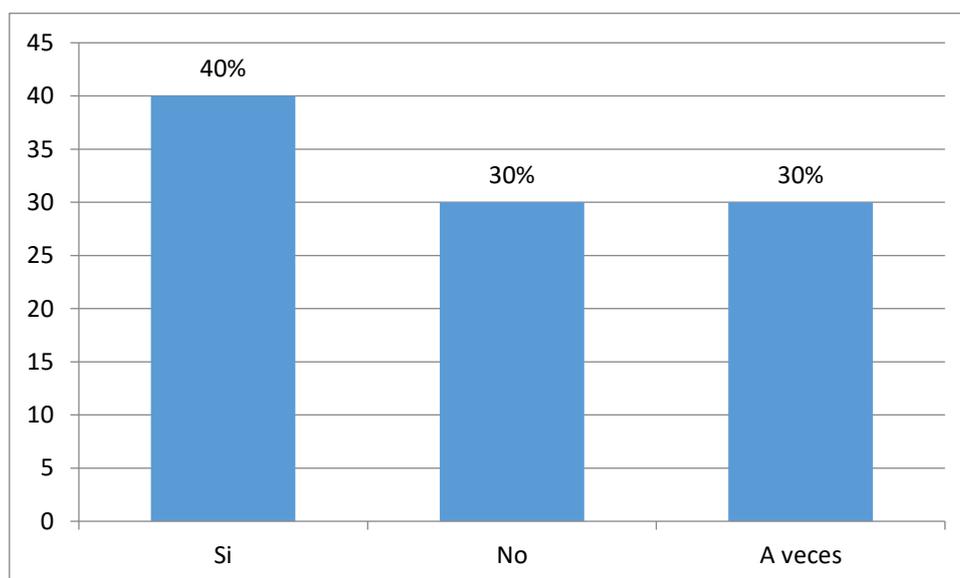
**Tabla 14**

*Todos los puestos son mediante Concurso público*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Si	8	40.0	40.0	40.0
No	6	30.0	30.0	70.0
A veces	6	30.0	30.0	100.0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

**Figura 14**

*Todos los puestos son mediante Concurso público*



**Interpretación:** Se aprecia en el gráfico correspondiente a la Figura 14 que la población consultada con relación a la variable Todos los puestos son mediante Concurso público, se obtuvo los siguientes resultados: Si con un 40%, A veces con 30%, y finalmente No con 30%.

## 5.2 Contratación de hipótesis

### Hipótesis General

Los principios de igualdad se relacionan significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

**Tabla 15**

*Correlaciones de la variable los principios de igualdad influyen significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.*

		Los principios de igualdad	Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación
Los principios de igualdad	Correlación de Pearson	1	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación	Correlación de Pearson	,947**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Planteamiento hipotético

Ho. Los principios de igualdad NO se relacionan significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

H1. Los principios de igualdad SI, se relacionan significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en Sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

### **Conclusión**

Al realizar la estadística instrumental de las dos variables del presente estudio para lo cual se utilizó el software estadístico SPSS 25, mediante el método R de Pearson para hallar correlación entre las variables en estudio se obtuvo el siguiente resultado. La Correlación de Pearson es un Valor Positivo Alto que corresponde a 0.947 y la Significancia Bilateral es de 0.000 (Los parámetros aceptables son de 0.000 a 0.0005 para que exista significancia) en este caso hay una relación positiva y significativa, por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis Alterna que dice: Los principios de igualdad, se relacionan significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

### **Hipótesis Específica primera**

La Igualdad formal se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

**Tabla 16**

*Correlaciones entre la Igualdad formal influyen significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú – 2020.*

		Igualdad formal	Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación
Igualdad formal	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Planteamiento hipotético

- H0. Igualdad formal NO se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.
- H1. Igualdad formal SI, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

### Conclusión

De acuerdo con los resultados de la validación de la estadística instrumental de las variables del estudio, se obtuvo mediante el software IBM SPSS STATISTICS 25 y el método

R de Pearson, se logró una correlación alta y positiva de 0.920 y la significancia fue de 0.000 (considerando que los valores para la significancia son de 0.000 a 0.005) se llega a la siguiente conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona: La Igualdad formal, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

### **Hipótesis Específica segunda**

La Igualdad social, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

**Tabla 17**

*Correlaciones entre la Igualdad social influye significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú – 2020.*

		<b>Igualdad social</b>	<b>Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación</b>
Igualdad social	Correlación de Pearson	1	,998**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación	Correlación de Pearson	,998**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Planteamiento Hipotético**

H0 La Igualdad social NO se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

H1 La Igualdad social SI, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

### **Conclusión**

Después de realizar los procesos estadísticos para la parte instrumental que corresponde a la validación de la hipótesis se obtuvo resultados, la correlación corresponde a un valor positivo y alto que es 0.998 y la Significancia Bilateral es de 0.000 (Este resultado debe estar entre 0.000 a 0.005 para que exista significancia) los resultados en este caso evidencia que se tiene que rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que dice: La igualdad social, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

### **Hipótesis Específico tercera**

Igualdad o libertad de contratación se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

**Tabla 18**

*Correlaciones entre la Igualdad o libertad de contratación y el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú – 2020.*

		<b>Igualdad o libertad de contratación</b>	<b>Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación</b>
Igualdad o libertad de contratación	Correlación de Pearson	1	0.993**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación	Correlación de Pearson	0.993**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Planteamiento Hipotético**

Ho Igualdad o libertad de contratación NO, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

H1: Igualdad o libertad de contratación SI, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

## **Conclusión:**

Una vez aplicado el software IBM SPSS STATISTICS 25 para la validación de la hipótesis, se obtiene que el R de Pearson se tenga un valor positivo y alto 0.993 y la Significancia Bilateral es de 0.000 (para que existe significancia estos parámetros tiene que estar entre 0.000 a 0.005) por lo que para este estudio se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna que menciona que: Igualdad o libertad de contratación, se relaciona significativamente en el régimen especial de contratación administrativa, capacitación, remuneración e incentivos, selección y contratación de servicios en sede Central EsSalud en el Perú - 2020.

## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Finalizado el proceso de investigación y haber alcanzado la contratación de las hipótesis, en discusión se detallan los siguientes resultados:

- La Vulneración del Principio de Igualdad se relaciona con la Contratación Administrativa de Servicios - CAS en Sede Central EsSalud de manera positiva y significativamente, la R de Pearson alcanzó un valor positivo alto de 0.947. De acuerdo con los resultados cabe mencionar que la mencionada ley promueve el principio de igualdad de condiciones para acceder a las entidades públicas, garantizando beneficios contractuales positivos para los trabajadores y mejoras en su desarrollo profesional y laboral. En tal sentido, un 60% del personal encuestado opinó que la ley garantiza el derecho de oportunidades, queda de parte de los empresarios cumplir con las normas que establece. Igualmente, aseveró que no representa discriminación, sin embargo, EsSalud, no se acoge a los preceptos establecidos, observándose vulneración en los principios de igualdad de contratación, remuneración, incentivo y mucho menos hay claridad en los procesos de selección, formación y capacitación.

- Por otro lado, la hipótesis específica primera describe la relación positiva y significativa entre la igualdad formal en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en Sede Central EsSalud – 2020. Para hallar la correlación de las variables la R de Pearson alcanzó un valor positivo alto de 0.920, por otro lado, el Análisis descriptivo muestra que un 80 % de los profesionales objetos de este estudio están en acuerdo que CAS, plantea dentro de su normativa los derechos civiles y político que favorecen a los trabajadores del sector público como fundamento a la igualdad formal. Por lo que consideran que la administración de la institución mencionada debe esforzarse más en valer y hacer valer estos principios tan importantes para la masa trabajadora.
- Mientras la segunda hipótesis específica establece que existe relación positiva y significativa entre la igualdad social y la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en Sede Central EsSalud – 2020. En correspondencia con estos resultados la R de Pearson logró un valor positivo alto de 0.998, en tal sentido, un 80 % de los encuestados confirmaron que la ley promueve la igualdad social, por cuanto sanciona la discriminación y amplía el derecho de acceder a empleos remunerados en disposición con la profesión y la experiencia.
- Por última la hipótesis específica tercera permitió determinar la relación positiva y significativa entre la igualdad o libertad de contratación en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central EsSalud. De conformidad la R de Pearson alcanzó un valor positivo alto en la contratación de las variables de 0.993. Por otro lado, un 30 % de los evaluados plantearon que en EsSalud no se respeta el principio de contratación por lo que consideran necesario revisar estos procedimientos.

## CONCLUSIONES

Como primera conclusión se tienen que un 60 % del personal objeto de investigación consideró que la ley no vulnera el principio de igualdad de contratación, sin embargo, se deja ver que la fallas provienen de EsSalud. En el marco interpretativo de la problemática estudiada, es importante resaltar que CAS es elemento rector de contratación colectiva, esta normativa jurídica promueve el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral. De la cual hace prevalecer el respeto a la dignidad humana, y específicamente para este caso a los derechos laborales. De acuerdo con los resultados no hay indicio para anular esta ley.

De igual manera se observó la relación positiva y significativa que existe entre la igualdad formal en el Régimen Especial de Contratación, el análisis descriptivo presenta que un 60% del grupo sujeto a evaluación manifestó que CAS, no discrimina estos principios, sin embargo, consideran que la administración de EsSalud, debe mejorar sus propuestas y ofertas de empleo buscando beneficiar a la masa trabajadora.

Así mismo, se establece que existe relación positiva y significativa entre la igualdad social en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en Sede Central EsSalud. En la correlación de las variables la R de Pearson alcanzó un valor positivo alto de 0.998, por otro lado, el análisis descriptivo arrojó que un 80 % de los encuestados consideran que la ley si garantiza el derecho civil y político como garantía de la igualdad social, donde no debe existir discriminación o preferencia en cuanto a los derechos sociales que competen a los trabajadores como parte importante de la sociedad. De acuerdo con la opinión del 70 % del talento humano encuestado, es importante que se conozca que en EsSalud, no se aplica correctamente los procedimientos inherentes a la contratación de personal, vulnerando los derechos laborales inherentes al personal contratado. La R de Pearson alcanzó un valor positivo y alto de 0.993.

## **RECOMENDACIONES**

Como primera recomendación a EsSalud, es importante que los encargados de la administración de esta institución de carácter público, como ente encargado de la contratación de personal, selección, remuneración y de la capacitación de los trabajadores que tiene bajo su responsabilidad, examine los criterios empleados sobre la aplicación a los principios de igualdad, por cuanto se considera que ambos deben gozar de los mismos derechos. No debe haber discriminación o privilegios, todos son trabajadores y si ambos grupos cumplen no debería de existir vulneración de acuerdo con la ley CAS. Apostando, que la base de la paz y armonía dentro de nuestro ordenamiento jurídico es el cumplimiento de las leyes.

En cuanto a lo que demanda el principio de igualdad formal, EsSalud debe mantener una estructura bien definida en cuanto a la modalidad de contratación por vía CAS, de manera de darle cierta formalidad y legalidad a la relación contractual de los trabajadores, por cuanto, un 60 % de los trabajadores consideran que la mencionada ley si promueve este principio.

Así mismo, es importante examinar en la mencionada institución los procedimientos aplicados en relación al derecho al trabajo – derecho social con el fin de mantener un ambiente laboral armonioso ante las exigencias de contratación y sobre todo del talento humano que hace vida.

Por último, se recomienda a la administración de EsSalud, revisar los procedimientos inherentes a libertad de contratación y a todos aquellos beneficios implícitos en el contrato de trabajo, mejorar las relaciones contractuales, respetar el principio de igualdad, reconocer el nivel profesional, la experiencia y conocimiento del talento humano que hace vida en ella, con el fin de garantizar su estabilidad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña (2018) Convencionalización de la contratación administrativa de servicios, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Atarama, M. (2008). “Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios”, en: Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público N° 94. Perú: Normas Legales.

Balaguer, M. (1990). “La interpretación de la Constitución por la jurisdicción ordinaria”. Madrid: Civitas.

Céspedes (2019) La vulneración de los Derechos Laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Universidad Nacional Federico Villareal.

Collantes (2016) El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje Tacna 2015, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacana.

Congreso de la República del Perú. (1984). Decreto Legislativo N° 1057 Lima: Diario Oficial

Congreso de la República del Perú. (1984). Decreto Legislativo N° 276. Lima: Diario Oficial

El Peruano. Congreso de la República del Perú. (1991). Decreto Legislativo N° 728. Lima:

Diario Oficial El Peruano. Congreso de la República del Perú. (1992). Ley N° 25593, Ley de relaciones colectivas de trabajo. Lima.

Congreso de la República del Perú. (1999). Ley N° 27240 que otorga permiso por lactancia materna. Lima.

Constitución Política del Perú. (1993). Lima.

Fernández (2016) Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2016, Universidad Nacional de Trujillo.

Hernández R. Fernández C. Batista P. (2014) Metodología de la Investigación. Edición McGraw Hill Education. 6ta Edición. México

Morón, J. (2008). “El RECAS es una medida necesaria que representa un avance pero transitoria”. Perú: Revista Jurídica del Perú.

Mujica, J. (2010). “Introducción al Derecho del Trabajo”. Perú: PUCP.

Naciones Unidas ONU (2015) Declaración Universal de los derechos Humanos.

Naranjo, R. (2000). “Los límites de los derechos fundamentales en las 114 relaciones entre particulares: la buena fe”. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Plà, A. (1975). “Los principios del Derecho del trabajo”. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral N° 2.

Quispe, G. (2009). “La suspensión con contraprestación por gravedad en el contrato administrativo de servicio”, en: Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público. Perú: Normas Legales.

Saucedo (2017) La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú, Universidad cesar vallejo.

Ticse, (2011) La constitución comentada análisis artículo por artículo. Lima: Gaceta Jurídica.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia:

#### Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central EsSalud - 2020

Problema General	Objetivo general	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿De qué manera se vulnera el principio de igualdad en el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud – 2020?	¿Determinar de qué manera la Vulneración del Principio de Igualdad, se relaciona en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central EsSalud – 2020?	El principio de igualdad, se relaciona significativamente con el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud –2020.	<b>Variable 1 Principios de igualdad</b>  Igualdad formal Igualdad social Igualdad o libertad de contratación  <b>Variable 2</b> Régimen especial de contratación administrativa  Capacitación Remuneración incentivos Selección y contratación	<b>Tipo de Investigación</b> Aplicada:  <b>Nivel de investigación</b> Descriptivo:  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Población</b> 30 personas  <b>Muestra</b> No aleatoria 20 personas  <b>Instrumento</b> Encuesta virtual  <b>Estadística</b> Software IBM SPSS STATISTICS 25
Problema específico	Objetivos específicos.	Hipótesis Específicas		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se relaciona la igualdad formal, en el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud – 2020?</li> <li>¿Cómo se relaciona la igualdad social en el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud – 2020?</li> <li>¿Cómo se relaciona la igualdad o libertad de contratación en el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud – 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocer cómo se relaciona la igualdad social en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central EsSalud – 2020?</li> <li>¿Determinar cómo se relaciona la igualdad social en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central EsSalud – 2020?</li> </ul> <p>Indagar cómo se relaciona la igualdad o libertad de contratación en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central EsSalud – 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La igualdad formal del principio de oportunidad se relaciona significativamente en régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud– 2020.</li> <li>La igualdad social del principio de igualdad se relaciona significativamente al régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud – 2020.</li> <li>La igualdad o libertad de contratación se relaciona significativamente con el régimen especial de contratación administrativa de servicios en Sede Central EsSalud –2020.</li> </ul>		

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Variable independiente principios de igualdad</b></p>	<p>La igualdad es un valor que acompaña al ser humano en todas las relaciones jurídicas que este establezca y no puede quedar desligado del mismo cuando se asume la posición de trabajador, por el contrario, encuentra un especial requerimiento en dicha materia, al procurar la inexistencia de tratos discriminatorios e injustos. Artículo 26 numeral 1 de la constitución política del Perú.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Igualdad formal</b></li>   <li>• <b>Igualdad social</b></li>   <li>• <b>Igualdad o libertad de contratación.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante la ley</li> <li>• De la ley</li> <li>• No discriminación</li>   <li>• Considera los mismos derechos para todos.</li> <li>• Derechos civiles y políticos</li>   <li>• Libertad de contrato.</li> <li>• Sin trato diferente</li> </ul>
<p><b>Variable dependiente Régimen especial de contratación administración de servicios</b></p>	<p>Una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa. Morón (2008).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capacitación</b></li>   <li>• <b>Remuneraciones e incentivos</b></li>   <li>• <b>Selección y contratación.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección</li> <li>• Contratación</li>   <li>• La mínima vital</li> <li>• Excepciones</li>   <li>• Disponibilidad presupuestaria determinada</li> <li>• Concurso publico</li> </ul>

### Anexo 3: Matriz de la Operacionalización del Instrumento

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS
<p><b>Variable independiente (X)</b></p> <p>Principios de Igualdad</p>	<p><b>X.1.1. Igualdad formal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta a la igualdad es sancionada según la ley.</li> <li>• La igualdad está garantizada por la ley.</li> <li>• La No discriminación es ejercida por todos.</li> </ul>
	<p><b>X.1.2. Igualdad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre es considerado los mismos derechos para todos.</li> <li>• Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos.</li> <li>• Todas las personas tienen Derechos políticos.</li> </ul>
	<p><b>X.1.3. Igualdad o libertad de contratación.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas.</li> <li>• Todos reciben el mismo trato sin diferencias.</li> </ul>
<p><b>Variable dependiente (Y)</b></p> <p>Régimen especial de contratación administrativa</p>	<p><b>Y 1.1. Capacitación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo el personal sin excepción debe ser capacitado</li> <li>• Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente.</li> </ul>
	<p><b>Y 1.2. Remuneraciones e incentivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La remuneración debe estar por la mínima vital</li> <li>• Alguna vez has recibido pagos excepcionales.</li> </ul>
	<p><b>Y.1.3. Selección y contratación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal.</li> <li>• Todos los puestos son mediante Concurso público.</li> </ul>

## Anexo 4: Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación

### Encuesta Virtual

#### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

1	2	3
SI	NO	A VECES

#### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
1)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley			
2)	La igualdad está garantizada por la ley			
3)	La No discriminación es ejercida por todos			
	<b>Igualdad social</b>			
4)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			
5)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos			
6)	Todas las personas tienen Derechos políticos			
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			

7)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			
8)	Todos reciben el mismo trato, sin diferencias			
	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
9)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado			
10)	Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente			
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
11)	La remuneración debe estar por la mínima vital			
12)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales			
	<b>Selección y contratación</b>			
13)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal			
14)	Todos los puestos son mediante Concurso público			

## Encuesta Virtual 1

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

1	2	3
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>	X		
15)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	X		
16)	La igualdad está garantizada por la ley	X		
17)	La No discriminación es ejercida por todos			
	<b>Igualdad social</b>			
18)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			X
19)	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos	X		
20)	Todas las personas tienen Derechos políticos		X	
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
21)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			X
22)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias	X		

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
23)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado			<b>X</b>
24)	Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente		<b>X</b>	
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
25)	La remuneración debe estar por la mínima vital		<b>X</b>	
26)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	<b>X</b>		
	<b>Selección y contratación</b>			
27)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>X</b>		
28)	Todos los puestos son mediante Concurso público	<b>X</b>		

## Encuesta Virtual 2

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

1	2	3
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
29)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley			X
30)	La igualdad está garantizada por la ley	X		
31)	La No discriminación es ejercida por todos			X
	<b>Igualdad social</b>			
32)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos		X	
33)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	X		
34)	Todas las personas tienen Derechos políticos	X		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
35)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas		X	
36)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			X

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
37)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
38)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	X		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
39)	La remuneración debe estar por la mínima vital	X		
40)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	X		
	<b>Selección y contratación</b>			
41)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
42)	Todos los puestos son mediante Concurso público	X		

## Encuesta Virtual 3

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
43)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	<b>x</b>		
44)	La igualdad está garantizada por la ley	<b>x</b>		
45)	La No discriminación es ejercida por todos		<b>x</b>	
	<b>Igualdad social</b>			
46)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			<b>X</b>
47)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	<b>x</b>		
48)	Todas las personas tienen Derechos políticos	<b>x</b>		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
49)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	<b>x</b>		
50)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			<b>X</b>

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
51)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
52)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
53)	La remuneración debe estar por la mínima vital	<b>x</b>		
54)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
55)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>x</b>		
56)	Todos los puestos son mediante Concurso público			<b>X</b>

## Encuesta Virtual 4

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
57)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	<b>x</b>		
58)	La igualdad está garantizada por la ley	<b>x</b>		
59)	La No discriminación es ejercida por todos	<b>x</b>		
	<b>Igualdad social</b>			
60)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			<b>X</b>
61)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	<b>x</b>		
62)	Todas las personas tienen Derechos políticos	<b>x</b>		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
63)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			<b>X</b>
64)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			<b>X</b>

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
65)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
66)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
67)	La remuneración debe estar por la mínima vital	<b>x</b>		
68)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
69)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>x</b>		
70)	Todos los puestos son mediante Concurso público			<b>X</b>

## Encuesta Virtual 5

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
71)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley			<b>X</b>
72)	La igualdad está garantizada por la ley	<b>x</b>		
73)	La No discriminación es ejercida por todos		<b>x</b>	
	<b>Igualdad social</b>			
74)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos		<b>x</b>	
75)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	<b>x</b>		
76)	Todas las personas tienen Derechos políticos	<b>x</b>		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
77)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			<b>X</b>
78)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			<b>X</b>

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
79)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
80)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
81)	La remuneración debe estar por la mínima vital			<b>X</b>
82)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
83)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>x</b>		
84)	Todos los puestos son mediante Concurso público		<b>x</b>	

## Encuesta Virtual 6

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
85)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley		X	
86)	La igualdad está garantizada por la ley			X
87)	La No discriminación es ejercida por todos		X	
	<b>Igualdad social</b>			
88)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos		X	
89)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	X		
90)	Todas las personas tienen Derechos políticos	X		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
91)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas		X	
92)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias		X	

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
93)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
94)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	X		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
95)	La remuneración debe estar por la mínima vital			X
96)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		X	
	<b>Selección y contratación</b>			
97)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
98)	Todos los puestos son mediante Concurso público		X	

## Encuesta Virtual 7

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
99)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	X		
100)	La igualdad está garantizada por la ley			X
101)	La No discriminación es ejercida por todos	X		
	<b>Igualdad social</b>		X	
102)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos	X		
103)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos			X
104)	Todas las personas tienen Derechos políticos	X		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>		X	
105)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	X		
106)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias		X	

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
107)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
108)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente		X	
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
109)	La remuneración debe estar por la mínima vital		X	
110)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	X		
	<b>Selección y contratación</b>			
111)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
112)	Todos los puestos son mediante Concurso público	X		

## Encuesta Virtual 8

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
113)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley			<b>X</b>
114)	La igualdad está garantizada por la ley		<b>X</b>	
115)	La No discriminación es ejercida por todos		<b>X</b>	
	<b>Igualdad social</b>			
116)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos	<b>X</b>		
117)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	<b>X</b>		
118)	Todas las personas tienen Derechos políticos	<b>X</b>		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
119)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	<b>X</b>		
120)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias	<b>X</b>		

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
121)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
122)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	X		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
123)	La remuneración debe estar por la mínima vital	X		
124)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	X		
	<b>Selección y contratación</b>			
125)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
126)	Todos los puestos son mediante Concurso público		X	

## Encuesta Virtual 9

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
127)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley		<b>X</b>	
128)	La igualdad está garantizada por la ley			<b>x</b>
129)	La No discriminación es ejercida por todos			<b>x</b>
	<b>Igualdad social</b>			
130)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			<b>x</b>
131)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos			<b>x</b>
132)	Todas las personas tienen Derechos políticos			<b>x</b>
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
133)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas		<b>x</b>	
134)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias		<b>x</b>	

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
135)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
136)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
137)	La remuneración debe estar por la mínima vital			<b>x</b>
138)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
139)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal		<b>x</b>	
140)	Todos los puestos son mediante Concurso público			<b>x</b>

## Encuesta Virtual 10

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>	<b>X</b>		
141)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	<b>X</b>		
142)	La igualdad está garantizada por la ley	<b>X</b>		
143)	La No discriminación es ejercida por todos			
	<b>Igualdad social</b>			
144)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			<b>X</b>
145)	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos	<b>X</b>		
146)	Todas las personas tienen Derechos políticos		<b>X</b>	
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
147)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			<b>X</b>
148)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias	<b>X</b>		

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
149)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado			<b>X</b>
150)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente		<b>X</b>	
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
151)	La remuneración debe estar por la mínima vital		<b>X</b>	
152)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	<b>X</b>		
	<b>Selección y contratación</b>			
153)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>X</b>		
154)	Todos los puestos son mediante Concurso público	<b>X</b>		

## Encuesta Virtual 11

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>	<b>X</b>		
155)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	<b>X</b>		
156)	La igualdad está garantizada por la ley	<b>X</b>		
157)	La No discriminación es ejercida por todos			
	<b>Igualdad social</b>			
158)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			<b>X</b>
159)	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos	<b>X</b>		
160)	Todas las personas tienen Derechos políticos		<b>X</b>	
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
161)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			<b>X</b>
162)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias	<b>X</b>		

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
163)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado			<b>X</b>
164)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente		<b>X</b>	
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
165)	La remuneración debe estar por la mínima vital		<b>X</b>	
166)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	<b>X</b>		
	<b>Selección y contratación</b>			
167)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>X</b>		
168)	Todos los puestos son mediante Concurso público	<b>X</b>		

## Encuesta Virtual 12

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

1	2	3
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
169)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley			X
170)	La igualdad está garantizada por la ley	X		
171)	La No discriminación es ejercida por todos			X
	<b>Igualdad social</b>			
172)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos		X	
173)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	X		
174)	Todas las personas tienen Derechos políticos	X		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
175)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas		X	
176)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			X

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
177)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
178)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	X		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
179)	La remuneración debe estar por la mínima vital	X		
180)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	X		
	<b>Selección y contratación</b>			
181)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
182)	Todos los puestos son mediante Concurso público	X		

## Encuesta Virtual 13

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
183)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	x		
184)	La igualdad está garantizada por la ley	x		
185)	La No discriminación es ejercida por todos		x	
	<b>Igualdad social</b>			
186)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			x
187)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	x		
188)	Todas las personas tienen Derechos políticos	x		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
189)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	x		
190)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			x

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
191)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
192)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
193)	La remuneración debe estar por la mínima vital	<b>x</b>		
194)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
195)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>x</b>		
196)	Todos los puestos son mediante Concurso público			<b>x</b>

## Encuesta Virtual 14

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

1	2	3
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
197)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	x		
198)	La igualdad está garantizada por la ley	x		
199)	La No discriminación es ejercida por todos	x		
	<b>Igualdad social</b>			
200)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			x
201)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	x		
202)	Todas las personas tienen Derechos políticos	x		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
203)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			x
204)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			x

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
205)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
206)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
207)	La remuneración debe estar por la mínima vital	<b>x</b>		
208)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
209)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>x</b>		
210)	Todos los puestos son mediante Concurso público			<b>x</b>

## Encuesta Virtual 15

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
211)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley			<b>X</b>
212)	La igualdad está garantizada por la ley	<b>x</b>		
213)	La No discriminación es ejercida por todos		<b>x</b>	
	<b>Igualdad social</b>			
214)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos		<b>x</b>	
215)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	<b>x</b>		
216)	Todas las personas tienen Derechos políticos	<b>x</b>		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
217)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			<b>x</b>
218)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias			<b>x</b>

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
219)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
220)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
221)	La remuneración debe estar por la mínima vital			<b>x</b>
222)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
223)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>x</b>		
224)	Todos los puestos son mediante Concurso público		<b>x</b>	

## Encuesta Virtual 16

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

1	2	3
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
225)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley		X	
226)	La igualdad está garantizada por la ley			X
227)	La No discriminación es ejercida por todos		X	
	<b>Igualdad social</b>			
228)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos		X	
229)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	X		
230)	Todas las personas tienen Derechos políticos	X		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
231)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas		X	
232)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias		X	

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
233)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
234)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	X		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
235)	La remuneración debe estar por la mínima vital			X
236)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		X	
	<b>Selección y contratación</b>			
237)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
238)	Todos los puestos son mediante Concurso público		X	

## Encuesta Virtual 17

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
239)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	X		
240)	La igualdad está garantizada por la ley			X
241)	La No discriminación es ejercida por todos	X		
	<b>Igualdad social</b>		X	
242)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos	X		
243)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos			X
244)	Todas las personas tienen Derechos políticos	X		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>		X	
245)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	X		
246)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias		X	

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
247)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
248)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente		X	
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
249)	La remuneración debe estar por la mínima vital		X	
250)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	X		
	<b>Selección y contratación</b>			
251)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
252)	Todos los puestos son mediante Concurso público	X		

## Encuesta Virtual 18

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
253)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley			<b>X</b>
254)	La igualdad está garantizada por la ley		<b>X</b>	
255)	La No discriminación es ejercida por todos		<b>X</b>	
	<b>Igualdad social</b>			
256)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos	<b>X</b>		
257)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos	<b>X</b>		
258)	Todas las personas tienen Derechos políticos	<b>X</b>		
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
259)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas	<b>X</b>		
260)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias	<b>X</b>		

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
261)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	X		
262)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente	X		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
263)	La remuneración debe estar por la mínima vital	X		
264)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	X		
	<b>Selección y contratación</b>			
265)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		
266)	Todos los puestos son mediante Concurso público		X	

## Encuesta Virtual 19

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>			
267)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley		<b>X</b>	
268)	La igualdad está garantizada por la ley			<b>x</b>
269)	La No discriminación es ejercida por todos			<b>x</b>
	<b>Igualdad social</b>			
270)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			<b>x</b>
271)	Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos			<b>x</b>
272)	Todas las personas tienen Derechos políticos			<b>x</b>
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
273)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas		<b>x</b>	
274)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias		<b>x</b>	

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
275)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado	<b>x</b>		
276)	Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente	<b>x</b>		
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
277)	La remuneración debe estar por la mínima vital			<b>x</b>
278)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales		<b>x</b>	
	<b>Selección y contratación</b>			
279)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal		<b>x</b>	
280)	Todos los puestos son mediante Concurso público			<b>x</b>

## Encuesta Virtual 20

### Instrucciones:

Instrucciones: A continuación, se expone preguntas para analizar los variables principios de la igualdad y el régimen especial de contratación administrativa, con el fin de evaluar que se estén respetando los derechos de los trabajadores. Este es un cuestionario totalmente anónimo, por lo que puede contestar según crea conveniente. Marcará con una (X) las opciones que considere mejor, para lo tendrá en cuenta los siguientes datos:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
SI	NO	A VECES

### Variable Independiente:

	Preguntas	ESCALA		
		1	2	3
	<b>PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>			
	<b>Igualdad formal</b>	<b>X</b>		
281)	La falta a la igualdad es sancionada según la ley	<b>X</b>		
282)	La igualdad está garantizada por la ley	<b>X</b>		
283)	La No discriminación es ejercida por todos			
	<b>Igualdad social</b>			
284)	Siempre es considerado los mismos derechos para todos			<b>X</b>
285)	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos	<b>X</b>		
286)	Todas las personas tienen Derechos políticos		<b>X</b>	
	<b>Igualdad o libertad de contratación</b>			
287)	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas			<b>X</b>
288)	Todos reciben el mismo trato sin diferencias	<b>X</b>		

	<b>REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>			
	<b>Capacitación</b>			
289)	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado			<b>X</b>
290)	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente		<b>X</b>	
	<b>Remuneración e incentivos</b>			
291)	La remuneración debe estar por la mínima vital		<b>X</b>	
292)	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	<b>X</b>		
	<b>Selección y contratación</b>			
293)	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	<b>X</b>		
294)	Todos los puestos son mediante Concurso público	<b>X</b>		

## Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

### CARTA DE PRESENTACIÓN

**SEÑORA DRA.: ROSMERY MARIELENA ORELLANA VICUÑA**

---

**Presente. -**

**Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO EXPERTO**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que, en mi calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, he elaborado mi proyecto de tesis titulado: “*Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020*”. El desarrollo del mismo me permitirá optar al título profesional de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento con el cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento en mención.

Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica y su gran espíritu colaborador, se ha considerado conveniente recurrir a su persona a fin de solicitarle que realice la validación de los instrumentos a través de juicio experto.

Por lo que, se remite a usted el expediente de validación, el cual contiene los siguientes documentos:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



-----  
AMELIA MORALES SOSA

D.N.I. N°07934187

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

#### **Principios de Igualdad:**

La igualdad es un valor que acompaña al ser humano en todas las relaciones jurídicas que este establezca y no puede quedar desligado del mismo cuando se asume la posición de trabajador, por el contrario, encuentra un especial requerimiento en dicha materia al procurar la inexistencia de tratos discriminatorios e injustos. Artículo 26 numeral 1 de la constitución política del Perú.

#### **Dimensión 1: Igualdad Formal.**

Son las manifestaciones del propio principio de igualdad es decir de la ley y ante la ley cumpliendo con la no discriminación.

#### **Dimensión 2: Igualdad social.**

Los derechos ciudadanos también incluyen el derecho de incidir políticamente delegando representatividad o compitiendo por el poder político. Los derechos ciudadanos considerados en su totalidad constituyen un límite a la autoridad del Estado y a la acción del mercado. En el primer caso porque los derechos civiles y políticos prescriben campos inalienables de autonomía (que no deben someterse a la coacción del Estado), y prescriben también derechos de participación y representación en la vida política.

#### **Dimensión 3: Igualdad o libertad de contratación.**

Preservar la libertad de contratación y de mercado en beneficio del principio de igualdad, sin excluir o dar trato diferente a una o un grupo de personas.

### **VARIABLE DEPENDIENTE:**

#### **Régimen especial de contratación administración de servicios:**

Una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No

creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa. Morón (2008),

### **Dimensión 1: Capacitación.**

El reglamento permite a los trabajadores bajo el régimen CAS estar dentro de los procesos de capacitación de las entidades.

### **Dimensión 2: Remuneraciones e incentivos.**

Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad salvo algunas excepciones.

### **Dimensión 3: Selección y contratación.**

Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones.

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**  
**PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<p style="text-align: center;"><b>Variable independiente (X)</b></p> <p>Principios de Igualdad</p>	<p><b>X.1.4. Igualdad Formal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta a la igualdad es sancionada según la ley.</li> <li>• La igualdad está garantizada por la ley.</li> <li>• La No discriminación es ejercida por todos.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>X.1.5. Igualdad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre es considerado los mismos derechos para todos.</li> <li>• Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos.</li> <li>• Todas las personas tienen Derechos políticos.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>X.1.6. Igualdad o libertad de contratación.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas.</li> <li>• Todos reciben el mismo trato, sin diferencias.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE  
RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIONES ADMINISTRATIVA**

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<p style="text-align: center;"><b>Variable dependiente (Y)</b></p> <p>Régimen especial de contrataciones administrativa</p>	<p><b>Y 1.1. Capacitación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo el personal sin excepción debe ser capacitado.</li> <li>• Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>Y 1.2. Remuneraciones e incentivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La remuneración debe estar por la mínima vital.</li> <li>• Alguna vez has recibido pagos excepcionales.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>Y.1.3. Selección y contratación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal.</li> <li>• Todos los puestos son mediante Concurso público.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE  
PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTENENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Igualdad Formal</b>							
1	La falta a la igualdad es sancionada según la ley.	X		X		X		
2	La igualdad está garantizada por la ley.	X		X		X		
3	La No discriminación es ejercida por todos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Igualdad Social</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
4	Siempre es considerado los mismos derechos para todos.	X		X		X		
5	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos.	X		X		X		
6	Todas las personas tienen Derechos políticos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Igualdad o libertad de contratación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas.	X		X		X		
8	Todos reciben el mismo trato, sin diferencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable (X)              Aplicable después de corregir ( )              No aplicable ( )

Apellido y nombre del juez validador: Mg. ROSMERY MARIAELENA ORELLANA VICUÑA

Especialidad del validador: MAGISTER-ABOGADO-DOCENTE UNIVERSITARIO

Jesús María, 10 de diciembre del 2020.



.....  
Mg. ROSMERY MARIAELENA ORELLANA VICUÑA  
DNI. N° 21135694

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE  
RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA**

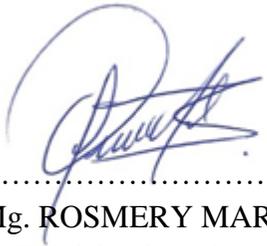
N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTENENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Capacitación</b>							
1	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado.	X		X		X		
2	Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Remuneraciones e incentivos</b>							
3	La remuneración debe estar por la mínima vital.	X		X		X		
4	Alguna vez has recibido pagos excepcionales.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Selección y contratación</b>							
5	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal.	X		X		X		
6	Todos los puestos son mediante Concurso público.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ( X )                      Aplicable después de corregir (   )                      No aplicable (   )

Apellido y nombre del juez validador: Mg. ROSMERY MARIAELENA ORELLANA VICUÑA

Especialidad del validador: MAGISTER- ABOGADO- DOCENTE UNIVERSITARIOA



.....  
Mg. ROSMERY MARIAELENA ORELLANA VICUÑA  
DNI. N° 21135694

Jesús María, 10 de diciembre del 2020.

## Validación del instrumento mediante Alpha de Cronbach

Teniendo en cuenta que todo instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales, que son la Confiabilidad, Viabilidad y Fiabilidad, en este punto a través del cálculo de una muestra de nuestro instrumento aplicado a nuestro estudio: Método de Confiabilidad, Viabilidad y Fiabilidad del instrumento a través del Alpha de Cronbach, (Instrumento - Principios de Igualdad y Régimen especial de contrataciones administrativa). Para este nivel se midió el instrumento estadístico y se aplicó una prueba piloto de 10 preguntas, mediante el Alfa de Cronbach. En IBM SPSS STATISTICS 25, y se obtuvo los siguientes resultados:

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	10

**Coefficiente de correlación intraclase**

	Correlación intraclase <sup>b</sup>	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,325 <sup>a</sup>	,181	,539	5,807	19	171	,000
Medidas promedio	,984 <sup>c</sup>	,688	,921	5,807	19	171	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

**Interpretación:** El índice obtenido para esta variable es de .984 mediante Alfa de Cronbach, evaluando 10 ítems a 20 individuos, el resultado evidencia que el puntaje obtenido corresponde a un instrumento muy bueno para su aplicación.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

SEÑOR MG.:

MIGUEL ANGEL VERGARA FELICES

---

**Presente. -**

**Asunto:        VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO EXPERTO**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que, en mi calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, he elaborado mi proyecto de tesis titulado: “*Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020*”. El desarrollo del mismo me permitirá optar al título profesional de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento con el cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento en mención.

Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica y su gran espíritu colaborador, se ha considerado conveniente recurrir a su persona a fin de solicitarle que realice la validación de los instrumentos a través de juicio experto.

Por lo que, se remite a usted el expediente de validación, el cual contiene los siguientes documentos:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

AMELIA MORALES SOSA

D.N.I. N°07934187

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

#### **Principios de Igualdad:**

La igualdad es un valor que acompaña al ser humano en todas las relaciones jurídicas que este establezca y no puede quedar desligado del mismo cuando se asume la posición de trabajador, por el contrario, encuentra un especial requerimiento en dicha materia al procurar la inexistencia de tratos discriminatorios e injustos. Artículo 26 numeral 1 de la constitución política del Perú.

#### **Dimensión 1: Igualdad Formal.**

Son las manifestaciones del propio principio de igualdad es decir de la ley y ante la ley cumpliendo con la no discriminación.

#### **Dimensión 2: Igualdad social.**

Los derechos ciudadanos también incluyen el derecho de incidir políticamente delegando representatividad o compitiendo por el poder político. Los derechos ciudadanos considerados en su totalidad, constituyen un límite a la autoridad del Estado y a la acción del mercado. En el primer caso, porque los derechos civiles y políticos prescriben campos inalienables de autonomía (que no deben someterse a la coacción del Estado), y prescriben también derechos de participación y representación en la vida política.

#### **Dimensión 3: Igualdad o libertad de contratación.**

Preservar la libertad de contratación y de mercado en beneficio del principio de igualdad sin excluir o dar trato diferente a una o un grupo de personas.

### **VARIABLE DEPENDIENTE:**

#### **Régimen especial de contratación administración de servicios:**

Una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No

creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa. Morón (2008),

### **Dimensión 1: Capacitación.**

El reglamento permite a los trabajadores bajo el régimen CAS estar dentro de los procesos de capacitación de las entidades.

### **Dimensión 2: Remuneraciones e incentivos.**

Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones.

### **Dimensión 3: Selección y contratación.**

Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones.

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**  
**PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS	RESPUESTAS
<p style="text-align: center;"><b>Variable independiente</b> <b>(X)</b> Principios de Igualdad</p>	<p><b>X.1.7. Igualdad Formal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta a la igualdad es sancionada según la ley.</li> <li>• La igualdad está garantizada por la ley.</li> <li>• La No discriminación es ejercida por todos.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>X.1.8. Igualdad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre es considerado los mismos derechos para todos.</li> <li>• Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos.</li> <li>• Todas las personas tienen Derechos políticos.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>X.1.9. Igualdad o libertad de contratación.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas.</li> <li>• Todos reciben el mismo trato sin diferencias.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**  
**RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIONES ADMINISTRATIVA**

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Variable dependiente (Y)</b>  Régimen especial de contrataciones administrativa	<b>Y 1.1. Capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo el personal sin excepción debe ser capacitado.</li> <li>• Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente.</li> </ul>	Si  No  A veces
	<b>Y 1.2. Remuneraciones e incentivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La remuneración debe estar por la mínima vital.</li> <li>• Alguna vez has recibido pagos excepcionales.</li> </ul>	Si  No  A veces
	<b>Y.1.3. Selección y contratación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal.</li> <li>• Todos los puestos son mediante Concurso público.</li> </ul>	Si  No  A veces

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE  
PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTENENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Igualdad Formal</b>							
1	La falta a la igualdad es sancionada según la ley.	X		X		X		
2	La igualdad está garantizada por la ley.	X		X		X		
3	La No discriminación es ejercida por todos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Igualdad Social</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
4	Siempre es considerado los mismos derechos para todos.	X		X		X		
5	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos.	X		X		X		
6	Todas las personas tienen Derechos políticos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Igualdad o libertad de contratación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas.	X		X		X		
8	Todos reciben el mismo trato, sin diferencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (X)           Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

Apellido y nombre del juez validador: Mg. MIGUEL ANGEL VERGARA FELICES

Especialidad del validador: MAGISTER-ABOGADO-DOCENTE UNIVERSITARIO

Jesús María, 10 de diciembre del 2020.



.....  
**Mg. MIGUEL ANGEL VERGARA FELICES**  
**DNI. N° 07753663**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE  
RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTENENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Capacitación</b>							
1	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado.	X		X		X		
2	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Remuneraciones e incentivos</b>							
3	La remuneración debe estar por la mínima vital.	X		X		X		
4	Alguna vez has recibido pagos excepcionales.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Selección y contratación</b>							
5	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal.	X		X		X		
6	Todos los puestos son mediante Concurso público.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ( X )                      Aplicable después de corregir (   )                      No aplicable (   )

Apellido y nombre del juez validador: Mg. MIGUEL ANGEL VERGARA FELICES

Especialidad del validador: MAGISTER- ABOGADO- DOCENTE UNIVERSITARIOA



.....  
Mg. MIGUEL ANGEL VERGARA FELICES  
DNI. N° 07753663

Jesús María, 08 de diciembre del 2020.

## Validación del instrumento mediante Alpha de Cronbach

Teniendo en cuenta que todo instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales, que son la Confiabilidad, Viabilidad y Fiabilidad, en este punto a través del cálculo de una muestra de nuestro instrumento aplicado a nuestro estudio: Método de Confiabilidad, Viabilidad y Fiabilidad del instrumento a través del Alpha de Cronbach, (Instrumento - Principios de Igualdad y Régimen especial de contrataciones administrativa). Para este nivel se midió el instrumento estadístico y se aplicó una prueba piloto, de 10 preguntas, mediante el Alfa de Cronbach. En IBM SPSS STATISTICS 25, y se obtuvo los siguientes resultados:

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	10

**Coefficiente de correlación intraclase**

	Correlación intraclase <sup>b</sup>	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,325 <sup>a</sup>	,181	,539	5,807	19	171	,000
Medidas promedio	,984 <sup>c</sup>	,688	,921	5,807	19	171	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

**Interpretación:** El índice obtenido para esta variable es de .984 mediante Alfa de Cronbach, evaluando 10 ítems a 20 individuos, el resultado evidencia que el puntaje obtenido corresponde a un instrumento muy bueno para su aplicación.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

SEÑOR MG.:

**CARLOS ENRIQUE RIVERA ARELLANO**

---

**Presente. -**

**Asunto:       VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO EXPERTO**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que, en mi calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, he elaborado mi proyecto de tesis titulado: "*Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020*". El desarrollo del mismo me permitirá optar al título profesional de Abogado.

En tal sentido, es imprescindible validar el instrumento con el cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento en mención.

Concedor de su connotada experiencia en temas de investigación jurídica y su gran espíritu colaborador, se ha considerado conveniente recurrir a su persona a fin de solicitarle que realice la validación de los instrumentos a través de juicio experto.

Por lo que, se remite a usted el expediente de validación, el cual contiene los siguientes documentos:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

AMELIA MORALES SOSA

D.N.I. N°07934187

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

#### **Principios de Igualdad:**

La igualdad es un valor que acompaña al ser humano en todas las relaciones jurídicas que este establezca y no puede quedar desligado del mismo cuando se asume la posición de trabajador, por el contrario, encuentra un especial requerimiento en dicha materia al procurar la inexistencia de tratos discriminatorios e injustos. Artículo 26 numeral 1 de la constitución política del Perú.

#### **Dimensión 1: Igualdad Formal.**

Son las manifestaciones del propio principio de igualdad es decir de la ley y ante la ley cumpliendo con la no discriminación.

#### **Dimensión 2: Igualdad social.**

Los derechos ciudadanos también incluyen el derecho de incidir políticamente delegando representatividad o compitiendo por el poder político. Los derechos ciudadanos considerados en su totalidad constituyen un límite a la autoridad del Estado y a la acción del mercado. En el primer caso, porque los derechos civiles y políticos prescriben campos inalienables de autonomía (que no deben someterse a la coacción del Estado), y prescriben también derechos de participación y representación en la vida política.

#### **Dimensión 3: Igualdad o libertad de contratación.**

Preservar la libertad de contratación y de mercado en beneficio del principio de igualdad, sin excluir o dar trato diferente a una o un grupo de personas.

### **VARIABLE DEPENDIENTE:**

#### **Régimen especial de contratación administración de servicios:**

Una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No

creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa. Morón (2008),

### **Dimensión 1: Capacitación.**

El reglamento permite a los trabajadores bajo el régimen CAS estar dentro de los procesos de capacitación de las entidades.

### **Dimensión 2: Remuneraciones e incentivos.**

Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones.

### **Dimensión 3: Selección y contratación.**

Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones.

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE**  
**PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<p style="text-align: center;"><b>Variable independiente</b> <b>(X)</b> Principios de Igualdad</p>	<p><b>X.1.10. Igualdad Formal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta a la igualdad es sancionada según la ley.</li> <li>• La igualdad está garantizada por la ley.</li> <li>• La No discriminación es ejercida por todos.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>X.1.11. Igualdad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre es considerado los mismos derechos para todos.</li> <li>• Los Derechos civiles corresponde a todos los ciudadanos.</li> <li>• Todas las personas tienen Derechos políticos.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>
	<p><b>X.1.12. Igualdad o libertad de contratación.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas.</li> <li>• Todos reciben el mismo trato, sin diferencias.</li> </ul>	<p>Si</p> <p>No</p> <p>A veces</p>

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**  
**RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIONES ADMINISTRATIVA**

<b>VARIABLE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>RESPUESTAS</b>
<b>Variable dependiente (Y)</b>  Régimen especial de contrataciones administrativa	<b>Y 1.1. Capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo el personal sin excepción debe ser capacitado.</li> <li>• Para la Contratación el personal debe ser capacitación previamente.</li> </ul>	Si  No  A veces
	<b>Y 1.2. Remuneraciones e incentivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La remuneración debe estar por la mínima vital.</li> <li>• Alguna vez has recibido pagos excepcionales.</li> </ul>	Si  No  A veces
	<b>Y.1.3. Selección y contratación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal.</li> <li>• Todos los puestos son mediante Concurso público.</li> </ul>	Si  No  A veces

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE  
PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTENENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Igualdad Formal</b>							
1	La falta a la igualdad es sancionada según la ley.	X		X		X		
2	La igualdad está garantizada por la ley.	X		X		X		
3	La No discriminación es ejercida por todos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Igualdad Social</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
4	Siempre es considerado los mismos derechos para todos.	X		X		X		
5	Los Derechos civiles corresponden a todos los ciudadanos.	X		X		X		
6	Todas las personas tienen Derechos políticos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Igualdad o libertad de contratación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
7	Existe Igualdad de la libertad de contrato para todas las personas.	X		X		X		
8	Todos reciben el mismo trato sin diferencias.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (X)           Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

Apellido y nombre del juez validador: Mg. CARLOS ENRIQUE RIVERA ARELLANO

Especialidad del validador: MAGISTER-ABOGADO-DOCENTE UNIVERSITARIO

Jesús María, 10 de diciembre del 2020.



.....  
Mg. CARLOS ENRIQUE RIVERA ARELLANO

DNI. N° 074438888

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE  
RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTENENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSION 1: Capacitación</b>							
1	Todo el personal sin excepción debe ser capacitado.	X		X		X		
2	Para la Contratación el personal debe ser capacitado previamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Remuneraciones e incentivos</b>							
3	La remuneración debe estar por la mínima vital	X		X		X		
4	Alguna vez has recibido pagos excepcionales	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Selección y contratación</b>							
5	Se debe de contar con Disponibilidad presupuestaria determinada para contratación de personal	X		X		X		
6	Todos los puestos son mediante Concurso público	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia<sup>4</sup>): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable (X)           Aplicable después de corregir ( )           No aplicable ( )

Apellido y nombre del juez validador: Mg. CARLOS ENRIQUE RIVERA ARELLANO

Especialidad del validador: MAGISTER- ABOGADO- DOCENTE UNIVERSITARIOA

Jesús María, 10 de diciembre del 2020.



.....  
Mg. CARLOS ENRIQUE RIVERA ARELLANO  
DNI. N° 074438888

## Validación del instrumento mediante Alfa de Conbach

Teniendo en cuenta que todo instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales, que son la Confiabilidad, Viabilidad y Fiabilidad, en este punto a través del cálculo de una muestra de nuestro instrumento aplicado a nuestro estudio: Método de Confiabilidad, Viabilidad y Fiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach, (Instrumento - Principios de Igualdad y Régimen especial de contrataciones administrativa). Para este nivel se midió el instrumento estadístico y se aplicó una prueba piloto de 10 preguntas, mediante el Alfa de Cronbach. En IBM SPSS STATISTICS 25, y se obtuvo los siguientes resultados:

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	10

**Coefficiente de correlación intraclase**

	Correlación intraclase <sup>b</sup>	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Medidas únicas	,325 <sup>a</sup>	,181	,539	5,807	19	171	,000
Medidas promedio	,984 <sup>c</sup>	,688	,921	5,807	19	171	,000

Modelo de efectos combinados bidireccionales donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C utilizando una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

**Interpretación:** El índice obtenido para esta variable es de .984 mediante Alfa de Conbach, evaluando 10 ítems a 20 individuos, el resultado evidencia que el puntaje obtenido corresponde a un instrumento muy bueno para su aplicación.



## Anexo 7: Consentimiento Informado

Señor Ing.  
JORGE PERLAODES-PALACIOS  
Gerente Central de ESalud  
Iván Domingo Cueto N° 128 – Jesús María

Asunto: Apoyo para realizar Tesis de Investigación Universitaria.  
De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a su digno Despacho para solicitarle lo siguiente:

La suscrita MORALES SOSA AMELIA, identificada con DNI 07934187, con domicilio en Pasaje Senda Dorada 128 – Urb. Arco Iris – Distrito de Pueblo Libre, Bachiller de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas con Resolución N°0052-2020-CU-VRAC de la Universidad Peruana Los Andes, que actualmente estoy desarrollando mi Tesis titulada: "Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – Sede Central ESalud - 2020", importante tema de actualidad que generara nuevos aportes en el ámbito jurídico en dicha especialización.

Es por ello, que acudo a su digna autoridad, para que me permita realizar estudios sobre dicho tema en vuestra prestigiosa institución de la cual formo parte como trabajadora activa, solo trataré temas de carácter académico, además de realizar una pequeña encuesta de carácter anónimo con (20) preguntas al personal involucrado de dicha institución, y cuyos resultados solo tendrán un estadístico del protocolo de investigación científica de mi universidad de origen.

Agradeceré a usted me brinde esta oportunidad, y me permite aportar esta investigación a vuestra institución, que una vez culminada le hare llegar un ejemplar para la biblioteca institucional.

Reiterándole mi aprecio personal, quedo a la espera de su autorización y apoyo.

Al correo: ameliamorales.s@protonmail.com

Saludos cordiales,

  
AMELIA MORALES SOSA  
DNI N° 07934187

Anexo: Copia certificada Resolución de Bachiller N°0052-2020-CU-VRAC

CC: ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - OC  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud  
EsSalud



"Decenio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CARTA N° 905 SGGP-GAP-GCGP-ESSALUD-2020

Lima,

15 DIC. 2020

Señora

**AMELIA MORALES SOSA**

Pasaje Senda Dorada 118, Urb. Arco Iris, Pueblo Libre

Presente. –

Asunto : Respuesta a solicitud de apoyo

Tengo el agrado de dirigirme a usted en representación de la Sub Gerencia de Gestión de Personal de la Gerencia de Administración de Personal de la Gerencia Central de Gestión de las Personas a fin de dar respuesta a su solicitud de fecha 26 de agosto de 2020.

Al respecto, se le autoriza a realizar los estudios conducentes a desarrollar la tesis titulada: "Vulneración del Principio de igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios- Sede Central Essalud- 2020", los mismos que puede realizar en coordinación con este Despacho.

Finalmente, es preciso detallar que los procesos que impliquen el desarrollo del referido estudio deberán realizarse conforme a las medidas de seguridad y salud en el trabajo emitidas por la Gerencia Central de Gestión de las Personas a efectos de salvaguardar el bienestar de los trabajadores en mérito al estado de emergencia sanitaria en el que nos encontramos por el COVID-19.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente

ANA MARIA CAMPOS UGARTE  
Sub-Gerente de Gestión de Personal  
ESSALUD

NIT: 71-2020-187

www.essalud.gob.pe

Jr. Domingo Cueto N° 120

Jesús María

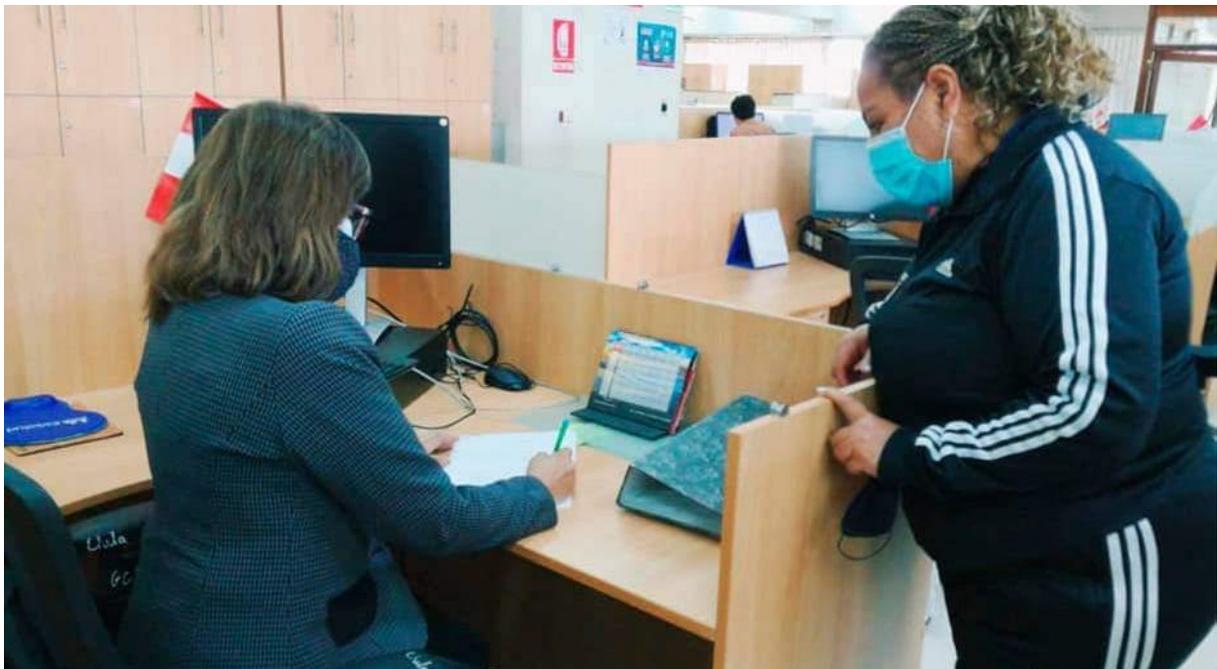
Lima 11 – Perú

Tel.: 265-6000 / 265-7000

## Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento



**Foto 1. Aplicando el Instrumento**



**Foto 2. Aplicando el Instrumento**



**Foto 3. Entrada Principal EsSalud**



**Foto 4. Aplicando el Instrumento**



**Foto 5. Entrada Principal EsSalud**



**Foto 6. Aplicando el Instrumento**

## Anexo 9. Declaración de Autoría

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo AMELIA MORALES SOSA identificado con D.N.I. N°07934187, Domiciliado en Pasaje Senda Dorada N° 118 Urb. Arco Iris Pueblo Libre - Lima, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: "Vulneración del Principio de Igualdad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en Sede Central Essalud - 2020" haya incurrido en plagio o consignados datos falsos.

Huancayo, 20 de abril del 2022.



AMELIA MORALES SOSA

DNI N° 07934187

---

<sup>1</sup> Segunda disposición final del Reglamento General de investigación de la UPLA.