

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Escuela Profesional de Derecho**



**TESIS**

**EL RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO  
DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL  
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, PERÍODO  
2020**

Para optar : El título profesional de abogado

Autor : Bach. Carlos Eugenio de la Cruz Rafael

Asesor : Dr. Rosa Evelin Solórzano Macetas

Línea de investigación institucional : Desarrollo humano y derechos

Área de investigación institucional : Ciencias sociales

Fecha de inicio y de culminación : 15-01-2022 a 10-07-2022

HUANCAYO – PERÚ

2022

**HOJA DE DOCENTES REVISORES**

DR. LUIS POMA LAGOS

Decano de la Facultad de Derecho.

MG.

Dra. BARDALES VALLADARES LISETTI VANESSA

MG.

Mg. HUALI RAMOS DE AFAN JESSICA PATRICIA

MG.

Mg. TAPIA FLORES CAROLINE ISABELLE

DR.

Dr. OSCUVILCA TAPIA ANTONIO LEOPOLDO

**DEDICATORIA**

Dedicado a mi familia, esposa, hijos, con mucho sacrificio me han apoyado a lograr mí sueño de culminar mi carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento a los docentes de la Universidad Peruana Los Andes y en especial a mí asesora por su orientación y guía en la presente tesis.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



## CONSTANCIA DE SIMILITUD

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

### Deja Constancia:

Que, se ha revisado el archivo digital de la Tesis, del Bachiller **CARLOS EUGENIO DE LA CRUZ RAFAEL**, cuyo título del Trabajo de Investigación es: **“EL RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, PERÍODO 2020.”**, a través del **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **porcentaje** de **24 %** de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 09 de junio del 2022.

**DR. OSCAR LUCIO  
NINAMANGO SOLIS** DIRECTOR  
DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
DE LA FACULTAD DE DERECHO Y  
CC.PP.

## CONTENIDO

	Pág.
HOJA DE DOCENTES REVISORES.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
CONTENIDO.....	v
CONTENIDO DE TABLAS .....	viii
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT .....	xvi
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	17
Delimitación del problema .....	18
Delimitación espacial .....	18
1.2. Formulación del problema .....	19
1.2.1. Problema general .....	19
1.2.2. Problemas específicos. ....	19
1.3. Justificación.....	20
1.3.1. Justificación Social.....	20
1.3.2. Justificación Teórica .....	20
1.4. Objetivos .....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
CAPITULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes .....	22
2.2. Bases teóricas o científicas.....	28

2.2.1.	Fundamentación teórica de contrato administrativo.....	28
2.2.2.	Fundamentación teórica de los derechos laborales. ....	33
2.3.	Marco conceptual .....	40
CAPITULO III.....		41
HIPÓTESIS .....		41
3.1.	Hipótesis general .....	41
3.2.	Hipótesis específicas.....	41
CAPITULO IV .....		42
METODOLOGÍA.....		42
4.1.	Método de investigación .....	42
4.2.	Tipo de investigación.....	42
4.3.	Nivel de investigación.....	43
4.4.	Diseño de la investigación.....	43
4.5.	Población y muestra.....	44
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	46
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	54
4.8.	Aspectos éticos de la investigación. ....	55
CAPÍTULO V.....		56
RESULTADOS .....		56
5.1.	Descripción de Resultados .....	56
5.2.	Contrastación de Hipótesis.....	91
Discusión de Resultados.....		97
CONCLUSIONES .....		101
RECOMENDACIONES .....		102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		103
ANEXOS.....		105
Anexo 1.	Matriz de consistencia .....	106
Anexo 2.	Matriz de operacionalización de variables.....	107

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento .....	108
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos .....	110
Anexo 5: Ficha de validación .....	114
Anexo 6: Solicitud dirigida a la Entidad donde recolectó datos .....	116
Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas .....	117
Anexo 9: .....	117
Anexo 10: Declaración de autorización.....	118
Anexo 11. Base de datos .....	119

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 3 Ficha técnica 1: Cuestionario de variable régimen del contrato administrativo del personal .....	46
Tabla 4 Baremación de la variable de estudio régimen del contrato administrativo del personal.....	47
Tabla 5 Ficha técnica 2: Cuestionario de variable derechos laborales .....	48
Tabla 6 Baremación de la variable de estudio derechos laborales .....	49
Tabla 7 Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad. ....	50
Tabla 8 Rangos de confiabilidad para determinar los niveles de confianza de las variables de estudios. ....	51
Tabla 9 Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Régimen del contrato administrativo .....	51
Tabla 10 Estadísticas de confiabilidad del documento de derecho laboral Alpha de Cronbach. ....	52
Tabla 11 Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Spearman ..	54
Tabla 12 Item 1. ¿Considera que su contratación siguió el procedimiento especial que contempla la norma del CAS? .....	56
Tabla 13 Item 2. ¿Durante la vigencia de su contrato la entidad donde laboró respeto los principios laborales que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios? .....	57
Tabla 14 Item 3. ¿Considera Ud. que el plazo determinado del Contrato Administrativo garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores? .....	58
Tabla 15 Item 4. ¿Considera Ud. que la entidad donde laboró respetó los derechos laborales contemplados en la norma del CAS? .....	59
Tabla 16 Item 5. ¿Considera Ud. que su empleador respetó la jornada laboral que contempla la norma del CAS? .....	60
Tabla 17 Item 6. ¿Se respetó el contrato administrativo según el tiempo programado?.....	61
Tabla 18 Item 7. ¿Se cumplió con las etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057? .....	62

Tabla 19 Item 8. ¿Tiene Ud. conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios?.....	63
Tabla 20 Item 9. ¿Los derechos colectivos como son: el derecho a la sindicalización, a la huelga y la negociación colectiva, ¿contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS y su modificatoria fueron respetados por su empleador? .....	64
Tabla 21 Item 10. ¿Considera usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente? .....	65
Tabla 22 Item 11. ¿Considera usted tener mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, o en el antiguo régimen de los SNP?.....	66
Tabla 23 Item 12. ¿Considera usted tener mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP? .....	67
Tabla 24 Item 13. ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. LEG 276)? .....	68
Tabla 25 Item 14. ¿Considera usted que el nuevo régimen de contratación CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público?.....	69
Tabla 26 Item 1. ¿Considera que el gobierno regional cumple los beneficios sociales de los trabajadores de acuerdo a las normas establecidas? .....	70
Tabla 27 Item 2. ¿Considera que el gobierno regional respeta los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las normas?.....	71
Tabla 28 Item 3. ¿Ha recibido sus gratificaciones laborales en julio y diciembre según como lo establece de la ley? .....	72
Tabla 29 Item 4. ¿Sus derechos laborales fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato?.....	73
Tabla 30 Item 5. ¿Considerando que las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 es de 30 días al año, la entidad donde laboró cumplió con asignarle ese tiempo del periodo vacacional? .....	74
Tabla 31 Item 6. ¿Los casos o demandas de los trabajadores se han llevado mediante conciliaciones por ambas partes? .....	75
Tabla 32 Item 7. ¿Considera que su demandado le han reconocido todos los beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley? .....	76

Tabla 33 Item 8. ¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral? .....	77
Tabla 34 Item 9. ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?.....	78
Tabla 35 Item 10. ¿Durante la vigencia de su contrato su empleador cumplió con Afiliarle a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS? .....	79
Tabla 36 Item 11. ¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en el gobierno regional fue la adecuada? .....	80
Tabla 37 Item 12. ¿La estabilidad laboral de un trabajador es trasgredida al término de su contrato?.....	81
Tabla 38 Item 13. ¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejada en que la entidad regional hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS?.....	82
Tabla 39 Item 14. ¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador? .....	83
Tabla 40 Estadística descriptiva de la variable régimen del contrato administrativo de servicios del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.....	84
Tabla 41 Estadística descriptiva de la dimensión cumplimiento del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020 .....	85
Tabla 42 Estadística descriptiva de la dimensión beneficios del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020 .....	86
Tabla 43 Estadística descriptiva de la variable derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020 .....	87
Tabla 44 Estadística descriptiva de la dimensión beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020 .....	88
Tabla 45 Estadística descriptiva de la dimensión estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020 .....	89

Tabla 46 Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico. ....	90
Tabla 47 Niveles estadísticos de correlación entre el régimen del contrato administrativo y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.....	91
Tabla 48 Niveles estadísticos de correlación entre el régimen del contrato administrativo de servicios y el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020	93
Tabla 49 Niveles estadísticos de correlación entre el régimen del contrato administrativo de servicios y la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020 .....	95

## CONTENIDO DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Contratación y procedimiento especial que contempla la norma del CAS.....	56
Figura 2 Vigencia de contrato de acuerdo a los principios laborales que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios .....	57
Figura 3 Plazo determinado del Contrato Administrativo garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores .....	58
Figura 4 Respeto los derechos laborales contemplados en la norma del CAS.....	59
Figura 5 Respeto de la jornada laboral que contempla la norma del CAS.....	60
Figura 6 Respetó del contrato administrativo según el tiempo programado .....	61
Figura 7 Cumplimiento de las etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 .....	62
Figura 8 Conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios.....	63
Figura 9 Los derechos colectivos contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS.....	64
Figura 10 Beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente...	65
Figura 11 Mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, o en el antiguo régimen de los SNP. ....	66
Figura 12 Mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP. ....	67
Figura 13 El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. LEG 276). ....	68
Figura 14 Nuevo régimen de contratación CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público. ....	69
Figura 15 Gobierno regional cumple los beneficios sociales de los trabajadores de acuerdo a las normas establecidas. ....	70
Figura 16 Gobierno regional respeta los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las normas. ....	71

Figura 17 Recibimiento de gratificaciones laborales en julio y diciembre según como lo establece de la ley.....	72
Figura 18 Derechos laborales fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato.....	73
Figura 19 Las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 es de 30 días al año. ....	74
Figura 20 Casos o demandas de los trabajadores se han llevado mediante conciliaciones por ambas partes. ....	75
Figura 21 Reconocimiento de todos los beneficios laborales correspondientes de acuerdo a ley.....	76
Figura 22 Reconocimiento legal y constitucional del derecho a la Estabilidad laboral.....	77
Figura 23 Contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador. ....	78
Figura 24 Afiliación a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS durante la vigencia del contrato. ....	79
Figura 25 La forma de contratación de trabajadores obreros en el gobierno regional. ....	80
Figura 26 Estabilidad laboral de un trabajador es trasgredida al término de su contrato.....	81
Figura 27 Temporalidad laboral de un trabajador en la entidad regional según las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS. ....	82
Figura 28 Derecho a la estabilidad laboral y el ejercicio de otros derechos individuales o sociales. ....	83
Figura 29 Régimen del contrato administrativo de servicios del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020. ....	84
Figura 30 Cumplimiento del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.....	85
Figura 31 Beneficios del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020.....	86
Figura 32 Derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020.....	87

Figura 33 Beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020.....	88
Figura 34 Estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020 .....	89
Figura 35 Gráfico de dispersión entre el régimen del contrato administrativo y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali .....	92
Figura 36 Gráfico de dispersión entre el régimen del contrato administrativo de servicios y el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.....	94
Figura 37 Gráfico de dispersión entre el régimen del contrato administrativo de servicios y la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.....	96

## RESUMEN

La investigación tiene como título: El Régimen del contrato administrativo de Servicios y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, cuyo objetivo fue determinar de qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.

Se utilizó un enfoque cuantitativo para el proceso metodológico, y este método se utilizó para el desarrollo del estudio. Entre otras cosas, el razonamiento virtual, el análisis, la síntesis y las técnicas utilizadas son técnicas de campo, de carácter fundamental, no de diseño de experimentos: transversales, correlacionadas, descriptivas, gobierno local de Ucayali El cuestionario ha sido aplicado a la gestión personal del sistema de Contrato de Servicios de Gestión (CAS). De igual forma, el equipo fue validado a criterio del experto con confiabilidad estadística de 0.834 y 0.840. Fiabilidad aceptable.

Los resultados obtenidos según la prueba de correlación de Spearman se analizaron en el sistema SPSS versión 25.0. El nivel de relación es  $r = 0,795$  (nivel positivo alto) y tiene un nivel de significación que determina ambos ( $p < 0,000$  es menor que el valor  $p < 0,05$ ). Las variables de investigación son relaciones importantes, concluyendo que el régimen del contrato administrativo afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su contenido esencialmente reconocido en la norma laboral y en la constitución política vigente, por la tanto se rechazó la hipótesis  $H_0$ .

**Palabras claves:** Régimen del contrato administrativo, derechos laborales, etc.

## ABSTRACT

The research is entitled: The Administrative Service Contract Regime and the Labor Rights of Administrative Staff of the Regional Government of Ucayali, period 2020, whose objective was to determine how the administrative services contract regime affects the labor rights of administrative personnel of the Regional Government of Ucayali.

A quantitative approach was used for the methodological process, and this method was used for the development of the study. Among other things, virtual reasoning, analysis, synthesis and the techniques used are field techniques, of a fundamental nature, not design of experiments: cross-sectional, correlated, descriptive, local government of Ucayali The questionnaire has been applied to the management staff of the Management Services Contract system (CAS). Similarly, the equipment was validated at the expert's discretion with statistical reliability of 0.834 and 0.840. Acceptable reliability.

The results obtained according to the Spearman correlation test were analyzed in the SPSS version 25.0 system. The relationship level is  $r = 0.795$  (high positive level) and has a significance level that determines both ( $p < 0.000$  is less than the  $p < 0.05$  value). The research variables are important relationships, concluding that the administrative contract regime affects the labor rights of the administrative staff of the Regional Government of Ucayali, period 2020, violating its content essentially recognized in the labor law and in the current political constitution, therefore the  $H_0$  hypothesis was rejected.

**Keywords:** Administrative contract regime, labor rights, etc.

## **CAPITULO I:**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

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

El contrato de gestión de servicios CAS es una forma de contrato utilizada por el gobierno en la que una persona natural presta un servicio efectivo que se caracteriza por no gozar autonomía, ser subordinado e implicar la dependencia de este con el estado. Su nacimiento se dio como una medida para erradicar el uso indiscriminado de los contratos por Servicios No Personales (SNP), que a la larga devino en la incoación de numerosas demandas por medio de las cuales, los trabajadores demandantes ganaban derechos laborales y su estabilidad laboral. En ese sentido, el CAS, nació como puramente administrativa, desprovista de cualquier rasgo de laboralidad, cuya definición bajo estos parámetros, sería luego puesta en debate.

Bajo ese entender, el surgimiento de régimen CAS, tiene como finalidad reducir el uso indiscriminado de modalidades contractuales que vulneran y desconocen las relaciones contractuales de los servidores del estado, de modo que se ha constituido en el tiempo como una de las modalidades más usadas en todo el aparato estatal. Así, por ejemplo, en el sector educación, aunque ya se cuenta con una normativa especializada, como es la Ley de la Reforma Magisterial, no es menos cierto que el uso del régimen CAS es patente, incluyendo dentro de este grupo social al personal que presta servicios resultados de aprendizaje del programa presupuestario, en ese sentido, el uso desmedido e incausado del régimen CAS, bajo tales características, genera un retroceso patente en el reconocimiento de derechos laborales impidiendo con ello que el docente desarrolle una carrera pública magisterial, propio del reconocimiento de sus derechos laborales.

Nuestro estudio se basa en un análisis de la aplicación del régimen CAS en el Gobierno Regional de Ucayali, dentro del cual se ha podido evidenciar su utilización, de modo que, solo en contados casos se ha dado el reconocimiento del régimen laboral correspondiente vía la utilización de contratos de trabajo o de nombramiento, por lo que, existe entonces una evidente vulneración de los derechos laborales del profesorado y trabajadores pertenecientes al programa, sobre

todo al existir la conclusión injustificada (despido) del personal, muy a pesar de que las labores desempeñadas son de carácter permanente.

En ese extremo, podemos concluir que el empleo del CAS genera un impacto social y económico; que se ve reflejado en el incumplimiento de la obligación del aparato estatal de proteger el derecho al trabajo y el respeto de su contenido en las relaciones contractuales con los trabajadores.

Conviene anotar en ese extremo que el régimen CAS ha sido objeto de sendos análisis, sobre todo respecto de su inconstitucionalidad, así como de su naturaleza Jurídica. La Jurisprudencia sentada a mérito de la Sentencia Nro. 0002-2010-PI/TC, serviría, en el caso concreto de nuestro análisis, como fuente de estudio.

En ese entender nuestra investigación servirá para dejar en evidencia que el CAS, constituye una afectación a los derechos de los trabajadores, y es objeto de muchas y diversas denuncias laborales. Al respecto es necesario considerar como aspecto elemental aludido a la dignidad de la persona y su intrínseca relación con el derecho al trabajo y su estabilidad.

De acuerdo a la situación problemática se considerado como problema la siguiente interrogante de investigación ¿De qué manera el contrato administrativo se relaciona con los derechos laborales del personal del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020?

### **Delimitación del problema**

#### **Delimitación espacial**

La investigación se desarrollará en el Gobierno Regional de Ucayali.

#### ***Delimitación temporal***

La investigación se desarrollará de acuerdo a hechos existentes, es decir, durante los meses del año 2020.

#### ***Delimitación conceptual***

A mérito del citado régimen CAS, es que se lleva a cabo un proceso de formalización de aproximadamente 79 mil trabajadores en el aparato estatal En el marco de los contratos de servicios no personales – SNP, los mismos que desconocían los derechos laborales y de seguridad social que le

correspondía por la naturaleza de las labores desempeñadas y en aplicación del principio de Primacía de la realidad. Esta problemática implicaba pues el hecho de que el Estado Peruano como empleador, no se encontraba en condiciones de si este también es el caso, exigir el cumplimiento de las normas laborales individuales, el aparato estatal no se encontraba en condiciones de hacerlo.

A decir de autores como Haro (2012), el contrato administrativo de servicios:

“(…) constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales (p. 56).

En paráfrasis de Mercader, (2015) el derecho de trabajo es identificado como la expresión de la libertad e independencia humana., por medio de la cual el ser humano aspira al acceso irrestricto de su derecho al trabajo, el mismo que se halla en el catálogo de derechos fundamentales expresados por la carta magna. Así pues, consiste en aquella libertad que faculta la igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo, el mismo que debe ser retribuido y estabilidad, ten en cuenta que la estabilidad laboral no significa que sigas trabajando indefinidamente, sino que no eres despedido del trabajo sin una buena razón para vulnerar este derecho.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿De qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

a) ¿De qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales y laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020?

- b) ¿De qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020?

### **1.3. Justificación**

#### ***1.3.1. Justificación Social.***

El CAS tiene impactos sociales y económicos negativos, además, pone en evidencia la grave violación por parte de las entidades del Estado, respecto de sus obligaciones constitucionales protección del empleo, respeto a la Constitución y los derechos y observancia del respeto del trabajador. Este trabajo pretende abordar, en gran medida, la vulneración de los derechos de índole laboral en el sistema de servicios administrativos de empleo - CAS, especialmente en el contexto de la vulnerabilidad observada de trabajadores administrativos gubernamentales en la región Ucayali. En ese sentido, se intenta demostrar que, de hecho, el contrato de servicios de gestión del CAS es una forma de contrato de trabajo que vulnera los derechos del personal administrativo, constituyendo un evidente abuso de poder estatal como empleador.

#### ***1.3.2. Justificación Teórica.***

Este estudio es sin duda un esfuerzo positivo ya que tiene una influencia significativa en el régimen o estructura legislativa nacional, se considera una situación extraordinaria o anormal en la codificación jurídica y expresa la preocupación por proteger el objeto constitucional en temas de carácter laboral.

Por lo tanto, se plantea la investigación científica para conocer la verdadera peculiaridad o particularidad del CAS y establecer el carácter impropio de la infracción de las leyes laborales fundamentales y de los derechos inviolables, teniendo en cuenta los derechos de los trabajadores afectados por el CAS. Objetivos, opciones y recomendar una mejor regla y aprobación de los derechos de los trabajadores para brindar trabajo temporal en el Estado.

#### ***1.3.3. Justificación Metodológica.***

Se justifica por la elaboración de los instrumentos de recolección de datos que fueron validados y utilizados en esta investigación y que son de aporte para investigaciones posteriores.

## **1.4. Objetivos**

### ***1.4.1. Objetivo general***

Determinar de qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.

### ***1.4.2. Objetivos específicos***

- a) Determinar de qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.
- b) Determinar de qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes nacionales.

(Saucedo, 2017), realizo la tesis titulada *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Su objetivo general es determinar cómo los contratos de servicios de gestión violan los derechos de los trabajadores CAS tienen desventajas sobre otros trabajadores del sector público y/o privado, pues no los reciben en su totalidad. El Estado, sigue otros sistemas de contratación de empleados que existen en Perú. Asimismo, se analizará el papel del Estado en el derecho laboral y el derecho social, sin discriminación alguna, y no generará desigualdad en el trabajo que afecte el desarrollo del trabajo, y la libertad de los trabajadores en sus lugares de trabajo. En la metodología empleada en este estudio cualitativo se utilizaron técnicas de recolección de datos; Como el análisis de documentos que incluye revisiones de CV y entrevistas.

Peralta, R. (2017) en su investigación titulada: *Derechos Laborales del Servidor Público de Confianza bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 en Provias sede central de la Ciudad De Lima Durante los años 2014-2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú. La presente apunta a analizar la discriminación actual presentada en Provias Nacional con los trabajadores llamados "Servidores confiables", quienes negaron el derecho a vincularse, a pesar del hecho de que se aprobó principalmente para modificar su estado, permitiendo su enlace. , también afecta el derecho a beneficiarse resultados de la negociación colectiva relacionados con un marco dado integrado: métodos teóricos relacionados con los derechos y la negociación colectiva a escala regional y a escala local, nacional y universal. Gracias al examen de carácter o de particularidad cualitativa dirigido a identificar la causa raíz de cada fracción del inconveniente, dificultad o problema, se pueden sugerir soluciones para eliminar las diferencias y las violaciones de la exposición. Esto ayudará a resolver un conflicto que crea migración al sector privado de profesionales para verificar la

gestión y eficiencia y que el estado debe promover y alentar. Sobre la base de los resultados, generalmente recomienda y desarrolla una propuesta provisional específica, liberando el respeto de los derechos básicos, el tratamiento de la remuneración y las condiciones de trabajo justas para la "confiabilidad" de acuerdo tiene los fundamentos y propósitos de los acuerdos mundiales relacionados con los acuerdos internacionales. Sobre los méritos de los derechos de integración y negociación colectiva.

Según Flores, K. (2018) en su tesis titulada *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017*. Tesis para optar el título profesional de Abogado. Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú. En esta encuesta, se ha propuesto como un objetivo importante: establecer cómo la ubicación del servicio está perjudicada por el principio de prioridad del pueblo de Villa El Salvador, porque mucho menos trabajador bajo el régimen es conforme y/o contractual ya que la misma funcionabilidad se realiza para los trabajadores de servicio local, pero la insuperable discrepancia es que no tiene los siguientes beneficios: de remuneración, día satisfecho del 28 de julio y los días festivos de Navidad, ¿por qué? Tenemos que investigar el respeto por este régimen de trabajo desde que estaba en esta situación y tenía 4 años, debía considerar que las relaciones de trabajo no tienen igualdad de oportunidades para que se reconozcan ciertos derechos en la constitución de la constitución de la policía peruana, los derechos laborales, civiles. Ley, etc. Donde también se contará. Venga por la fiscalía del orden real de los empleados incluidos en el formulario y pague todos sus beneficios de trabajo de La fecha de inicio de la finalización de su trabajo. De igual manera, los conflictos con las normas laborales de los trabajadores se resuelven examinando el problema real: se requiere una conversión de 50 personas del contrato de ubicación del servicio en la ciudad de Villa El Salvador. Modo, puede ser más de 2 años, puede ser poco tiempo. Este método se utiliza como una encuesta para obtener noticias de cada trabajador seleccionado como muestra, para satisfacer las preguntas. Identificarán las preguntas. Fue hora de trabajar bajo el contrato de ubicación de servicio mediante la implementación de técnicas y herramientas de recopilación de datos para obtener toda la información a través de tablas y gráficos para obtener más

información sobre la explicación y la discusión para lograr resultados. Conclusión de la tesis, ha escuchado un tema legal estricto y, debido, de acuerdo con la Ley de Análisis Cualitativo: Lógica y Hermenéutica, apoyada por doctrinas y técnicas legales, centrándose en el análisis de acuerdo con las regulaciones positivas de análisis, hemos sacrificado técnicas estadísticas para enfocarnos al analizar las regulaciones válidas, ya que, como repetimos, en su mayoría un análisis cualitativo, como se apreciará dentro de la teoría.

Con respecto a Cabanillas, L. y Lavado, W. (2020) en la investigación titulada *Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020*. Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote – Perú. El objetivo del estudio fue analizar el incumplimiento del Contratos CAS como laguna en el derecho a la estabilidad laboral. Este tipo de estudio no es experimental. La muestra contiene 50 trabajadores de la ciudad de Nuevo Chimbote. Para ambas variables se utilizó como método y cuestionario la encuesta, y los datos obtenidos se procesaron mediante estadística descriptiva e inferencia. Conclusión Las infracciones al contrato CAS son consideradas una brecha en los derechos a la estabilidad laboral, con el 32% de los trabajadores está muy de acuerdo en reconocer la estabilidad de los trabajadores. Al final del contrato, el 30% coincidió en que esto correspondía a un sistema inestable, con trabajadores sin protección para que los empleadores fueran despedidos sin razón.

Finalmente Acuña, J. (2018) en su tesis titulada *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. Tesis para optar el grado académico de magister en derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. Su objetivo es explicar: de igual forma, qué es un contrato de trabajo en base a principios del derecho laboral, mostrar que existe un método procesal por el cual las personas pueden sentir que sus derechos han sido vulnerados. Hasta el momento, los tribunales nacionales han conocido una variedad de sentencias y tipos de sentencias, y deben unirse en un solo curso de acción, por lo que lo que se requiere en este trabajo es definir un posible curso, a través de la acción conjunta. , que dio lugar a una decisión judicial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos,

determinando definitivamente la aplicación de los principios del derecho laboral, y por tanto, no sólo del Perú, sino todos los países bajo su jurisdicción, obligados a celebrar contratos de trabajo según las indicaciones del principal traductor de derechos humanos en nuestra región.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales.**

(Palacios, Lemos, & Herrera, 2016), con su tesis intitulada “*Análisis sobre la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del choco como causal de procedencia de la contratación directa vigencia 2015.*”, por la Universidad Libre Seccional Pereira. El objetivo de este estudio fue analizar la incidencia El motivo de la adjudicación directa aplicable en el 2015 es el número de contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la administración en el Ministerio de Salud. Fue una investigación jurídica con enfoque social y cualitativo utilizando métodos descriptivos. En el caso de la contratación directa en el Ministerio de Salud Provincia del Chocó, se puede concluir que por el convenio resultó que no se contó con el personal idóneo para ejecutar el procedimiento de opciones administrativos, indican que son ingresados a través de contratos de trabajo de "apoyo político", tarifas que saben que causan faltas interdisciplinarias graves cuando se prueban. Entonces podemos decir que la contratación en general debe realizarse a través de la contratación pública, ya que La Ley 80, art. 24 del año 1993, respeta los principios de este tipo de contrato y establece que puede celebrarse directamente.

(Benavides, 2016), con su tesis intitulada “*Límites típicos del delito de fraude del funcionario público en la contratación y liquidación pública.*”, por la Universidad de Sevilla. Se concluye que apoyamos la protección de la función de proveer a la ciudadanía como activo legal tratándose de un delito contra la administración estatal, contra el punto de crítica que confirma la gestión del Estado es compatible con las obligaciones del poder ejecutivo como una posible interpretación del epígrafe penal del título XIX. Lo que, de nuevo, no abandonaría atrás ningún contenido delictivo correspondiente a esta función. El gobierno estatal, Como un dispositivo armónico complejo con una aptitud de carácter o de particularidad instrumental, no es adecuado equiparar ambos términos, pero es necesario distinguir entre los aspectos orgánicos y materiales de la gestión. Siempre como

responder a la primera en el derecho penal se lleva a cabo: a través de la asociación o red de órganos que forman el “marco público” Tanto a nivel administrativo y legal. El segundo explica las razones de sus acciones, pero busca satisfacer insuficiencias individuales y el interés general o de peculiaridad colectiva, luchando por la preservación y permanencia de todo el sistema público. En este segundo aspecto, se identifican e identifican las funciones públicas. El contenido parece lógico, sirve a la finalidad a la que sirve.

(Ugalde, 2013), con su tesis intitulada “*Límites típicos del delito de fraude del funcionario público en la contratación y liquidación pública.*”, por la Universidad de Costa Rica. En este estudio se han analizado los servicios profesionales y su contratación y cómo están experimentando una tendencia creciente orientada a las necesidades empresariales innovadoras orientadas a abaratar el coste de contratación Incrementar la eficiencia de los mercados en los que actúan, ya sean del sector público o privado. Objeto u Objeto Este contrato implementa un mecanismo comercial en el que se contratan algunos servicios para ser realizados por personal distinto a contratistas o autoridades públicas. Proporciona a las instituciones públicas y privadas evitar muchas gestiones de recursos humanos, así como la asignación de fondos de seguridad social costarricense, pólizas de riesgo del INS, pensiones, etc. Durante el desarrollo de esta tesis, destacamos el contenido de este contrato de servicios profesionales desde diversos aspectos legales, ya sea el regulado por el derecho privado; y la teoría del derecho público o estatutario como se la conoce en la doctrina. Además, este tratado y su desarrollo han sido tratados a través de la jurisprudencia tanto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica como de la Contraloría General de la República. Al analizar los casos, se concluye que los contratos de servicios profesionales pueden ser utilizados incorrectamente por el Estado ya sea con una mezcla de elementos de una relación laboral con elementos de una relación con una profesión liberal, pero esto se confirma al verificar en cada caso individual de los elementos del contrato de trabajo como la subordinación, el desempeño personal, la compensación, etc., junto con otro elemento a ser contratado por el estado.

(Anaya, Andrade, Herazo, & Sánchez, 2017), con su tesis titulada: “*El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana*”, por la Universidad Sergio

Arboleda, en Bogotá. La cuestión de la conexión a través de contratos para la prestación de servicios es objeto de diversos estudios a nivel nacional. Este estudio tiene como objetivo hacer una revisión teórica del tema a nivel legislativo y cómo los propios contratistas acudieron a los más altos tribunales para hacer valer sus derechos y cómo se opusieron al uso de este tipo de escenarios, ¿cuándo qué? realmente se desarrolla un contrato de trabajo. Con el fin de identificar causas similares, se analizaron dos casos de tutela, comparando así los datos de la información teórica con el desarrollo y desarrollo de este tema a nivel laboral y legal. Los resultados del estudio mostraron que los sectores público y privado utilizan la contratación de derecho civil para disfrazar la existencia de una relación laboral, la cual está regulada en el código laboral sustantivo, violando así los derechos de ese empleado. Deterioro de los contratistas y sus condiciones de trabajo que afectan directamente la calidad de vida, los ingresos, la seguridad social y los derechos mínimos de la legislación laboral colombiana.

(Espinoza, 2016), con su tesis intitulada: *“Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Trabajo a la Duración de un Contrato de Servicios Complementarios en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo”*, por la Universidad San Francisco de Quito. La legislación laboral en Ecuador se particulariza por una protección estricta y excesiva de los trabajadores, hasta medidas y garantías que no siempre son relevantes para la realidad empresarial o financiera del empleador. Una de estas situaciones es garantía de estabilidad del trabajador y la consiguiente indemnización, que el empleador debe reconocer en caso de siniestro. En algunos casos, los empleadores creen que ciertas relaciones laborales deben rescindirse de inmediato por razones de las que normalmente no son responsables, pero si esa razón no es una de las razones aprobadas, esto resultará en el pago de daños sustanciales. Las empresas que brindan servicios de carácter complementario y contratan empleados en pro de la satisfacción de necesidades de los clientes que evidencian dicha realidad todos los días. Empero, si la relación contractual se termina de modo unilateral, será difícil que el proveedor de servicios contrate al empleado que ha perdido su trabajo. Es aquí donde debe buscarse una alternativa jurídica que posibilite a los patrones vincular la Si su empleo continúa hasta la continuación del contrato que dio lugar a su empleo, resultando en la

pérdida de una fuente de ingresos, la obligación del trabajador directamente afectado son también la madurez.

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

### **2.2.1. Fundamentación teórica de contrato administrativo.**

A decir de autores como el reconocido profesor administrativista Morón (2008), el CAS representa en su seno:

“(…) 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” (p. 16).

Es necesario resaltar que los servicios administrativos como una alternativa a la contratación de empleados sin la mediación de las relaciones laborales, porque, aunque no es un lugar de contrato, que es un contrato de servicio administrativo, ya que es un impuesto laboral limitado, por supuesto, no proporcionar servicios no personales, por lo que no se evitará la contratación, por supuesto, el caso no se aplica para el sector privado local, pero creemos en el cambio comienza con el campo de trabajo más bajo, porque es, como se dice, el sector público .

Por otro lado, Atarama (2008) nombra que, debido a que los beneficios se otorgan a casos morales, la existencia de un sistema diferente crea trabajadores de segunda clase (en comparación con los servidores de plantas típicos) N no está probada. Siempre. A este respecto, al no establecer los mecanismos estándar demuestran a sus criterios temporales y razonables para no respaldar los criterios de justificación para este distintivo trato, el régimen de Decreto Legislativo de 1057 puede ser violación de los derechos y principios iguales, independientemente del tratamiento y garantizar.

De acuerdo con la Ley N° 1057, que aprueba los denominados contratos de servicios de gestión, el artículo 1 establece contratos de gestión de servicios específicos para garantizar los principios de beneficios, eficiencia e igualdad de oportunidades. y profesionalidad en el aparato estatal y su administración.

Por lo tanto, tengo que resaltar que el contrato subcontratado administrativo de servicios, donde el modo de aprobación general está en el derecho civil, para que se mencione está sujeto a un régimen especial relacionado con el estatus especial del poder ejecutivo en nuestro ordenamiento jurídico. Por un lado, como institución que prioriza la Constitución y la ley, por otro lado, como Parte Contratante, asume la obligación y obligaciones relacionadas con los contratos que se ha registrado. Gracias a los contratos administrativos, las autoridades de contrato de terceros para llevar a cabo Obras públicas, empréstitos o gobernabilidad, servicios con implicaciones públicas en sus representantes. Es decir, es utilizado por una persona para realizar o desarrollar una tarea o actividad administrativa a cambio de un socio. Estos contratos de servicios de gestión: Los casos con características o calidades específicas justifican ser considerados un programa especial; esto no ha cambiado ni modificado la posición de las partes en el sistema legal, con contratos (es decir, es voluntario y ajusta los derechos y obligaciones adquiridos por las Partes, aunque el público está administrando el tratamiento no extravía sus originales) y las preguntas sobre estos contratos en la sede ya no son autoridad civil, sino que es una sentencia administrativa.

#### ***2.2.1.1. Naturaleza jurídica de los contratos de servicios de gestión***

El art. 1 del D.S. N° 065- 2011- PCM, Reglamento del Decreto Legislativo 1057, establece que los contratos de servicios administrativos se definen como un régimen de contrataciones especiales con características laborales en el sector estatal. Tiene normas de carácter especialísimo, que confiriéndose únicamente a las partes aquellos beneficios y obligaciones que son inherentes a dicho régimen especial, pero no sujetas a la ley de empresas administrativas, régimen de actividad privada o cualquier otro régimen profesional especial.

El régimen CAS ostenta un conjunto de caracteres tipificantes de un contrato de trabajo, por lo que, a mérito de ella, el contratado presta un servicio independiente y bajo la supervisión de la parte contratante, y a cambio éste estará obligado a destinar la cuota o remuneración de carácter mensual, ello en acuerdo con los términos de las modalidades pactadas en el contrato, que tiene naturaleza de trabajo. Así pues, dichos elementos o aspectos son elementos típicos de una relación laboral.

Para Del Rio (2008) establece: “Desde el punto de vista técnico, es evidente que el contrato administrativo de servicios es un contrato laboral, pues en él confluyen los elementos esenciales de una relación de trabajo, como la prestación personal y subordinada de servicios a cambio de una remuneración”, Propiedades causadas por la STC N° 000022010 AI/TC, que fue reconocida como contrato laboral. Por lo tanto, el poder ejecutivo dentro de sus funciones y atribuciones se vio obligada a reformar el D.S. N° 075- 2008- PCM para obviar procesos laborales por el trabajador perjudicado. (p. A3)

La finalidad del sistema de contratación de servicios especiales es “garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”. Por tanto, para poseer un puesto laboral dentro de la institución adjudicadora, es necesario previamente abrir un proceso público (Del Rio, 2008, p. A2).

Según Huamán (2010) en el estudio del contrato CAS, es imperativo reconocer y sumergirse en el campo del derecho de trabajo, viendo que: 1) se deben aplicar el conjunto de normas establecidas en la Ley de Leyes o también denominada Carta Magna Peruana reconoce los derechos e intereses de los trabajadores bajo el CAS en relación con los derechos laborales son reconocidos en todas las relaciones laborales, en el ámbito de la legislación laboral peruana vigente.

El CAS está incorrectamente reglamentado por el derecho de carácter o de peculiaridad administrativa, y lo que está regulado por el derecho de trabajo o laboral debería ser correcto en ese reglamento.

Asimismo, la norma establece jornadas máximas de trabajo, vacaciones físicas semanales y anuales; su proveedor de atención médica; y estar vinculado a un plan de retiro; Constituye elementos de la relación de trabajo, pero si disminuidos en relación al tiempo prolongado respecto de los elementos correspondientes a los servidores públicos.

Dado lo mencionado anteriormente no estoy de acuerdo con la opinión del autor debido a la división o clasificación de los contratos de trabajo administrativos en el derecho administrativo no corresponderá a las características de los empleados que laboran al momento de desempeñar sus funciones al interior del lugar de trabajo, representa tres elementos o presupuestos de una relación de trabajo, es

decir, el interés personal en el trabajo, la remuneración por el trabajo realizado y la sumisión al empleador inmediato, que son suficientes para calificar para el empleo, esto reconocido en el ámbito del derecho de trabajo.

De acuerdo a los fundamentos del Contrato de Gestión de Servicios de Rueda (2011, p. 84) establece que la dación de servicios no es independiente. Es decir, en este camino se reconoce la presencia de subordinaciones entre los empleadores y los empleados, los derechos e intereses del público que deben otorgarse a los trabajadores correspondientes.

Además, con la publicación y su efectividad de adhesión del sistema de caso especial, el sistema de contrato gubernamental se excluye de otros sistemas laborales existentes en el Perú, como el D. Leg. N° 276., domina la contratación del mercado. Trabajar en la industria pública (Decreto legal No. 276) y el Decreto Legal No. 728 rige la adquisición del mercado en el sector particular (Ordenanza del Gobierno N° 728).

Por esta razón, la regulación principal de las Normas reconoce los factores de las relaciones de trabajo, pero, de hecho, el objetivo de prevenir a los empleados públicos de otros regímenes de contratos públicos actualmente distinguimos el tratamiento de derechos y derechos. Los beneficios no son reconocidos. El trabajo descrito en la Carta Magna Peruana donde se narra que a todos nos gusta proteger plenamente cualquier comportamiento de discriminación o discriminación que intenta de la sociedad.

#### ***2.2.1.2. Derechos y beneficios del CAS.***

Según Huamán (2010, p. 23), Los regímenes especiales de contratos de servicios de gestión otorga algunos de los derechos y prestaciones de carácter laboral a cargo del Estado, sin obligación contractual.

Como se mencionó anteriormente, el Sistema de Contrato de Empleados nació bajo el modelo de CAS con el propósito de otorgar beneficios laborales y beneficios a los empleados designados bajo el Método de Empleo. Este método de operación y los derechos y beneficios se describen por separado dicho sistema.

Cabe señalar que el reconocimiento efectivo de estos derechos se deriva del hecho de que la mano de obra que presten servicios en el Estado en virtud de los

denominados contratos personales de servicios, no se le reconoce ningún derecho a favor del público.

Así, graficaremos el conjunto de derechos y beneficios que el régimen CAS brinda a los trabajadores.

#### **2.2.1.3. Contrato de empleo.**

Según Cabanellas, citado por Álvarez, (2013 afirma que los contratos laborales poseen como finalidad la dación de servicios de rasgo económico entre ambas partes, es decir, son remuneraciones a cambio del servicio prestado de acuerdo a la actividad realidad de manera profesional u otros.

Del mismo modo, Toyama tiene esto en cuenta en todos los contratos, como se cita en Condezo (2012) realizado o celebrado entre trabajador y el empleador se establece los vínculos laborales entre ambas partes, con el fin de cumplir con todo lo estipulado en la prestación de servicios entre el empleador y trabajador.

#### **2.2.1.4. Características del contrato laboral.**

El análisis de las características de los contratos de naturaleza laboral por diferentes autores permite básicamente distinguir entre contratos de trabajo y civiles y se detallan bajo la siguiente conformidad:

Convenir, porque hay libre consentimiento de la voluntad; En otras palabras, las dos partes, los trabajadores y los patrones, están unirse para todos los resultados a través de la participación forzosa de los derechos y obligaciones.

Parte de él es un contrato bilateral, siempre que el empleado preste servicios en beneficio del empleador y el dueño, en lo que se refiere a la relación entre el empleador y el empleado. Los empleados que trabajen en beneficio del empleador serán pagados por el empleador. (Álvarez, 2013, p. 136) Y como resultado se muestran los factores trascendentales de la contratación de carácter laboral.

Las ventajas para cada lado suelen ser costosos. En este sentido, un trabajador es una persona a la que se le paga por sus servicios para satisfacer necesidades humanas intercambiables, porque este carácter no solo caracteriza las características de la cuenta; Por el contrario, se contextualiza y deduce para que exista un beneficio inmediato y el respeto de las obligaciones y derechos entre trabajadores y patrones, donde el aspecto recíproco es más válido y más relacionado

con el contrato de trabajo. Esta característica se completa e implementa en el período de modo duradero y secuencial, y es una línea continua, es decir, el cumplimiento del contrato de trabajo se lleva a cabo de manera ininterrumpida y continua. Los mecanismos y procedimientos formales no se limitan a los contratos de trabajo. En este contexto, se estipula que los contratos de trabajo no se benefician de esta privacidad, por lo que pueden celebrarse oralmente o por escrito, dejando los componentes del contrato de trabajo como están. Esta es una acción legal. Es personal, porque se presenta como condición del trabajador, porque se le nombra en razón de sus capacidades técnicas, experiencia o aptitud. Por este motivo, solicite al individuo que realice el servicio.

## ***2.2.2. Fundamentación teórica de los derechos laborales.***

### ***2.2.2.1. Conceptualización de derechos laborales.***

De acuerdo a Reyes (2012, p. 13-14) precisa que: “El derecho laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.”

Por otro lado, Rosas (2015), considera que el artículo 22° de la Constitución reconoce derechos al trabajo. Este tribunal considera que la esencia de este derecho constitucional involucra dos aspectos: uno es obtener una oportunidad de trabajo, y el otro es no ser despedido por causas injustificadas. En cuanto al primero, el derecho al trabajo implica que el Estado adopta una política encaminada a dar trabajo a la población; mientras que el segundo se relaciona con la resolución de casos: se entiende por derecho al trabajo la prohibición de despedir a menos que exista una causa válida.

El derecho laboral es un conjunto de normas y directrices que regulan todo sistema laboral y da equilibrio a los factores que intervienen en las relaciones laborales.

Es el derecho que tiene toda persona de trabajar libre y dignamente y es la obligación por parte de la masa empresarial de otorgar las condiciones humanas y necesarias para el desarrollo de un trabajo digno.

Son las condiciones que el estado brinda como parte de beneficios laborales a las que toda persona tiene el derecho de acceder como parte de una relación laboral.

En base a la aplicación de Magna Carta de 1993, esto mencionó que el Estado es responsable de garantizar la plena protección de todos los trabajadores y será responsable de promover y promover empleos a nivel nacional, con el fin de crear un lugar de trabajo para todos los ciudadanos, respetar sus derechos, No hay prejuicios para crear los términos del contrato, creará la reducción en los derechos laborales y los beneficios de los trabajadores.

De acuerdo con el derecho al ejercicio, la libertad e independencia humana, la elección de carrera y profesión, y el deseo de jugar (Mercancy, 2015), este derecho es fundamental tal como lo establece la Constitución Política del Perú; de la Expresar. Los derechos de trabajo incluyen la igualdad de oportunidades para que esa persona acceda a un trabajo en el que se respeta el derecho continuo y la estabilidad del trabajo en el lugar de trabajo, así, la estabilidad en el trabajo no significa que no exista que no exista en su trabajo, sino, no se rechaza sin causar las violaciones actuales de la ley (P.50, 51).

Dice Marcenaro (2009), esta propiedad no configura las prácticas de beneficios inmediatos de estos derechos, mientras tanto, encontrará una forma en que todos los ciudadanos puedan alcanzar o tener la misma solución para encontrar un trabajo que otorgará derechos. Y los beneficios correspondientes de esta manera, mantienen un equilibrio económico que les permite desarrollarse en la sociedad. (pág. 97).

De acuerdo con la sección anterior, es posible discutir que el papel del Estado es garantizar el cumplimiento y respete el acuerdo completo a las leyes mencionadas anteriormente, según las cuales el proveedor de servicios beneficia a los usuarios el uso de mano de obra a cambio del pago. Un beneficio debido a los esfuerzos físicos y espirituales que los trabajadores pueden usar para realizar funciones establecidas por los empleadores.

De manera similar, Condemo (2012, P.8) no será suficiente para reconocer este derecho, ya que las situaciones en las que se proporciona el servicio incompleto

Dignidad humana por trato desigual, servicio contractual y la diferencia de los diferentes regímenes de contrato en El sector público.

Respecto al establecimiento de Isvalo y Avalos (2007, P.16), el derecho a buscar capital entre sus empleados y empleadores, ambas partes para ambas partes que respetan las reglas para gobernar la dinámica del derecho laboral, el resultado es que esta aglomeración de las normas y Principios para proteger a los empleados contra las violaciones potenciales que pueden comprometerse con su empleador.

#### ***2.2.2.2. Dimensiones de derechos laborales.***

##### ***A. Dimensión 1. Beneficios sociales laborales.***

Las prestaciones o llamados beneficios sociales son el conjunto de beneficios económicos que se suman al salario base que reciben los trabajadores dentro de los límites de sus medios. Independientemente de la naturaleza del salario, el monto o la frecuencia del pago, es importante lo que los trabajadores reciben como resultado de sus circunstancias y por mandato legal.

Para Toyama (2016), señaló: El bienestar social son todos los conceptos que los empleados realizan durante o durante el trabajo subordinado. Independientemente de su origen (legal - anómalo - u ordinario - independiente); la cantidad o el tiempo de pago; La naturaleza de la recompensa por los beneficios; relación entre sexo y especie; compromiso o voluntaria, etc. Lo importante es que los trabajadores lo vean así. (Pag. 9).

Los beneficios sociales son los derechos económicos a favor de los trabajadores regulados por nuestra legislación laboral, que nacen a partir del inicio de una relación laboral, con el fin de promover así mayores posibilidades adquisitivas para él y su familia. Estos beneficios también pueden derivar de la ley de las relaciones colectivas del trabajo, que se da en base al convenio colectivo acordado entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

En este sentido estos beneficios no son renunciables para el trabajador y no es potestativo para el empleador siendo de forma obligatoria y exigible el pago de dichos conceptos.

Teniendo en consideración que los pagos de remuneraciones y beneficios sociales laborales tienen que ser considerados como prioridad por parte del

empleador frente a los desembolsos que tenga que realizar este a sus diferentes acreedores.

*B. Dimensión 2. Violación de los derechos de los trabajadores.*

El marco constitucional de la ley del trabajo es el artículo 22° de la Constitución Política de 1993, por qué se estableció que el trabajo en lugar de la ley es valioso como una sociedad básica de la compañía y Bao defiende el estado.

Cuando nuestra carta política enfatiza, el derecho al trabajo es el derecho a tener a todos; Sin embargo, el enfoque precario en un trabajo en nuestro país muestra que las personas no pueden acceder exactamente a la falta de empleo.

Por otro lado, hay personas que trabajan y ejercen los derechos de trabajo, pero en las condiciones del régimen real de esclavos y todo el no oficial, donde los trabajadores no saben que son los beneficios de trabajar según lo prescrito esto e incluso más de las horas son legalmente establecido.

Después de eso, sería suficiente para una persona con ese permiso si las condiciones que se realizó en su turno u otra violencia de otros derechos para celebrar la constitución son oportunidades de empleo iguales, debido a una buena cantidad de personas que trabajan en el nivel auxiliar. Y recibir una compensación por esas actividades no está especificada por la legislación laboral.

En este sentido, si aquellos que se dice que están protegidos por la legislación laboral no estarán protegidos y dados los derechos que deben ayudar, le pedimos a las personas que cumplan su efectividad y beneficios que la Ley otorga.

Del mismo modo, qué tipo de servidor se contratará de acuerdo con los servicios de nivel realizado por una forma personal, recibe una compensación y proporciona servicios con la planificación establecida por la entidad de firma si salta a la luz de este tipo como las bajas regulaciones que operan un contrato administrativo que Cumple con los tres requisitos esenciales que debe estar regulado por un contrato laboral. Esto es, la forma de este contrato debe estar regulada por la ley laboral y no bajo la ley administrativa.

Sin embargo, a diferencia de un trabajador y un servidor (además de pertenecer a un plan de contratación administrativa), digamos que al menos una persona tiene recursos o herramientas para tomar el derecho de estabilizar sus

operaciones y no ser retirado o reemplazar su empleo, ya sea por administrativo o Judicial, pero a diferencia de los servidores que se contratan como parte del contrato de servicio administrativo, antes del caso, no tienen este derecho relacionado con el lugar de trabajo adicional, es designado por la ley:

(...) Para los planes de trabajo especiales de los contratos de servicio administrativo no se aplican a los procedimientos para procedimientos (lectura en el empleo), sino solo procedimientos para la eficiencia de recuperación (indemnizar).

En este sentido, si se le quita sin justificar, solo puede adoptar contenido administrativo, una solicitud de subsidio correspondiente a las dos consideraciones que se deben recopilar. Los derechos de trabajo también son iguales y para casos específicos, la infame desigualdad en la que se debe tener en cuenta, por lo tanto, violar legalmente los derechos de los trabajadores oficiales y legales. Respecto a los servidores que se contratan de acuerdo con el régimen administrativo, existe una relación laboral que no existe con la entidad de firma, aunque el Tribunal Constitucional ha establecido que la forma de reclutamiento de servicios administrativos está formando un modo de trabajo especial de Vikings desde este punto de este punto de Ver, no podemos advertir que un servidor de casos también debería estar protegido por la legislación laboral, en el marco de los contratos de empleo y que, con un nuevo modelo, los beneficiarios son trabajadores y no el Estado. Obviamente, se dice que esta relación laboral especial garantiza que estos servidores sean contratados por este método, no beneficiosos para estos servidores, porque los beneficios o los derechos raros que los mantienen actualmente en las desigualdades, de modo que se observa que la evolución de los derechos laborales, se traducen en una regresión total de su contenido.

### *C. Dimensión 3. Estabilidad laboral.*

En el caso de (Toyama, 2011, p. 331), la seguridad en el empleo comprende la adecuada protección legal que el Estado brinda a los empleados de las corporaciones estatales para proteger los derechos de los trabajadores lesionados. Incumplimiento de contrato. Como resultado de estas consideraciones, se reconoce a los trabajadores este derecho a la estabilidad en el empleo puedan conservar el mayor tiempo de servicio después de la vigencia del contrato de trabajo con el fin

de lograr estabilidad y desarrollo continuo en la contratación con personas jurídicas del Estado.

Y de acuerdo con (Toyama, 2015, p. 330), se puede determinar la razón de la existencia de este derecho está relacionada con él. continuación del empleo en beneficio de los trabajadores afiliados a la regulación gubernamental conforme a los contratos de los sistemas existentes, es decir, debe procurar que obligar al empleador y al trabajador por el mayor tiempo posible resulte beneficioso para este último, a partir de otorgarle los derechos y beneficios correspondientes.

Porque (Haro, 2013) sostiene que la estabilidad del trabajo se justifica jurídicamente en la naturaleza en que funciona como medio de subsistencia los trabajadores pueden obtener un seguro para ellos y sus familias. Una economía en la que podrá suplir las necesidades diarias comprobadas como alimentación, vestido y educación, por lo tanto, se puede apoyar económicamente de acuerdo a las necesidades de la familia.

Para (Haro, 2013) cree que la estabilidad en el trabajo hay Legitimación jurídica de un personaje actuando como medio de vida de que los trabajadores pueden tener un seguro para él y unirse a la familia, la estabilidad del lugar de trabajo permite a los trabajadores beneficiarse de una economía estable que pueda enfrentar la necesidad de ser revisada el día del día, como alimentos y ropa, investigación y, por lo tanto, brindando apoyo lo que necesita la familia según sus necesidades (p. 235).

La estabilidad de salida causará la terminación de los contratos de trabajo asociados con la entidad del Estado y los trabajadores, es importante hacer mención que la constitución política que se refiere al tipo de estabilidad hace que este trabajo sea con respecto a la protección adecuada. Estado en la relación con el despido ilegal de la entidad de firma (Toyama, 2011, p. 332).

En la estabilidad del trabajo de producción, las dos capas son: Absolutidad, incluida la reunión con los empleados que no tienen derecho a detener cuidadosamente en su posición laboral ordinaria, en la extinción o terminación del trabajo no se proporciona en la ley; Y los padres, las personas, viceversa, no buscan reunirse con los trabajadores que han finalizado sus posiciones normales, pero encontrar formas de devolver el daño debido a la terminación del pago de

bonificación, la misma cantidad equivalente a la remuneración percibida es el resultado. del término del contrato (Toyama, 2015, p. 505).

Para el autor (Haro, 2013), este tipo de estabilidad productiva corresponde a que el empleador rescinda el contrato de trabajo con el empleador sin tener que solicitar una causa razonable, por lo que es una compensación que es equivalente a lo que será equivalente a dos remuneraciones, como los trabajadores se consideran antes de detenerse desde su posición (p.236).

### ***2.2.2.3. Elementos de la relación laboral.***

Se considera aspectos o elementos que precisan las relaciones laborales de la siguiente manera:

**Entrega personal del servicio.** En el desarrollo del derecho del trabajo, es natural o jurídico que existan características propias del derecho del trabajo entre la existencia o celebración efectiva de los contratos de trabajo, o entre quienes prestan servicios personales y quienes los reciben. o prestacional de una determinada labor. En este contexto, no debe sustituir un servicio por otro ni recibir asistencia para lograr una relación jurídica entre el proveedor del servicio y el beneficiario, con base en la relación comercial.

Por ello, el art. 5° del D.S. N° 003-97-TR establece que los servicios relacionados con el trabajo sólo pueden ser prestados personal y directamente por los trabajadores como personas naturales. (...). Esto significa que la persona que realiza el servicio, que legalmente se entiende como una tarea mental o física, debe tener un carácter muy personal. Es decir, como dice Saldaña (2016), los trabajadores ponen su mano de obra a disposición de los llamados propietarios o jefe.

**Pago de una remuneración.** Es una parte esencial de una dependencia comercial o contratación laboral; Significa salarios acordes con los trabajadores a cambio de los servicios prestados.

El salario es un derecho tipificado en el art. 24° de la Carta Magna, que establece que los trabajadores tienen derechos a un salario moderado y adecuado en procura del bienestar material y espiritual para ellos y sus familias. Por otro lado, el Art. 6 del D.S. N° 003-97-TR establece: Es el salario que percibe el trabajador en razón de sus servicios prestados, es decir, en dinero o al contado, las dos partes.

**Dependencia.** Forma parte del Contrato de Trabajo según Neves (2009). Por tanto, el sometimiento consiste en la obligatoriedad del personal de cumplir los mandatos del patrón (Álvarez 2013). Debemos indicar que la obediencia distingue los contratos de trabajo, ya que este elemento no existe en otros contratos de derecho civil. Asimismo, el art. 9° del D.S. 003-97-TR establece: reglamentada y normada las labores a realizar, son órdenes necesarios, las mismas que pueden ser sancionadas disciplinariamente, por la infracción o incumplimiento a cargo del trabajador.

### **2.3. Marco conceptual.**

**Contrato administrativo.** El contrato celebrado por una administración pública, en el ejercicio de su potestad imperial, con una persona pública o privada, materialmente, en ejercicio de su potestad imperial, con una persona pública o privada, material o moral, bien público, cuando las disposiciones de derecho privado pueden resultar excesivas en la posición del contratista de gestión en una situación sujeta a derecho. Agregó que en todo contrato administrativo debe existir una disposición que permita al órgano administrativo modificar unilateralmente los términos y condiciones del contrato al que está sujeto el vendedor, colocándose así en una posición de sumisión.

**Contrato de servicios administrativos.** El Decreto 1057 (2008) establece claramente los contratos administrativos son una forma especial de derecho en la especialidad administrativa y de derecho antimonopolio estatal. Está sujeta al decreto legislativo 1057, cuyo texto se halla en el D.S. N° 075-2008-PCM y no está sujeta a las leyes de los Profesionales Ejecutivos definidas por el Régimen de trabajo para operaciones especiales u otras gestiones especiales, reglas, profesión gerencial, ley de trabajo. El derecho del trabajo o legislación laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que rigen las relaciones entre propietario (patrones), trabajador (empleados), sindicatos y el Estado. Seguridad en el empleo. La estabilidad incluye el derecho de los trabajadores a conservar su puesto de trabajo por tiempo indefinido, libre de errores predeterminados o en condiciones muy específicas.

## **CAPITULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

El régimen del contrato administrativo afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su contenido esencialmente reconocido y protegido en la norma laboral y en la constitución política vigente.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

a) El régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, ocasionando su reclamo en la vía judicial.

b) El régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su reconocimiento material

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

Según Quezada (2010), especifica que el método de investigación es un abordaje o métodos cuantitativos no experimentales y no aplicados, se utilizarán métodos observacionales, de registro, de deducción hipotética y estadísticos, ya que la información recolectada será analizada por instrumentos en forma de datos numéricos y será tabulada y analizada estadísticamente.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

Como métodos generales de investigación, se empleó el método de análisis-síntesis con la finalidad tener una visión clara y precisa para concretar el contrato administrativo se relaciona significativamente con los derechos laborales del personal del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.

Como métodos específicos se emplearon el método descriptivo y la observación, con la finalidad de observar y describir la fenomenología sobre el contrato administrativo estrechamente relacionado con los derechos de los trabajadores del personal directivo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.

Como métodos particulares de la investigación se emplearon el método exegético, con la finalidad de analizar los artículos pertinentes respecto de la regulación del CAS y el método histórico, con la finalidad de observar la evolución del régimen y su implicancia en los derechos laborales del personal del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.

#### **4.2. Tipo de investigación**

Para Sánchez y Reyes (2006, p. 36), especificamos: El estudio básico observa el contexto real en una situación de naturalidad para analizar hechos para apoyar distintas sapiencias. El procedimiento es poco práctico y recoge informaciones acordes a la realidad. (p.36).

Asimismo, se busca medir el grado de relación de las variables contrato administrativo y los derechos laborales de los trabajadores del G.R. de Ucayali, período 2020.

### **4.3. Nivel de investigación**

El estudio es de nivel: descriptivo-correlacional.

Estudio descriptivo tiene como objetivo identificar el conjunto de características de un grupo o fenómeno de estudio. (Hernández., 2010). Para Tamayo y Tamayo (2012), argumenta que este tipo de investigación se basa en hechos y se caracteriza por brindar la interpretación adecuada. Del mismo modo, se tiene en cuenta que estas características son esenciales para el proceso de investigación sometido cada cual con respectivo análisis. Asimismo, por medio de esta investigación se busca también la medición del grado de correlación entre variables. Según Vara, Arístides (2012) este tipo de diseño pretende determinar el grado de asociación de una o más variables, de modo que nos dan pistas sobre los efectos hipotéticos y la causalidad.

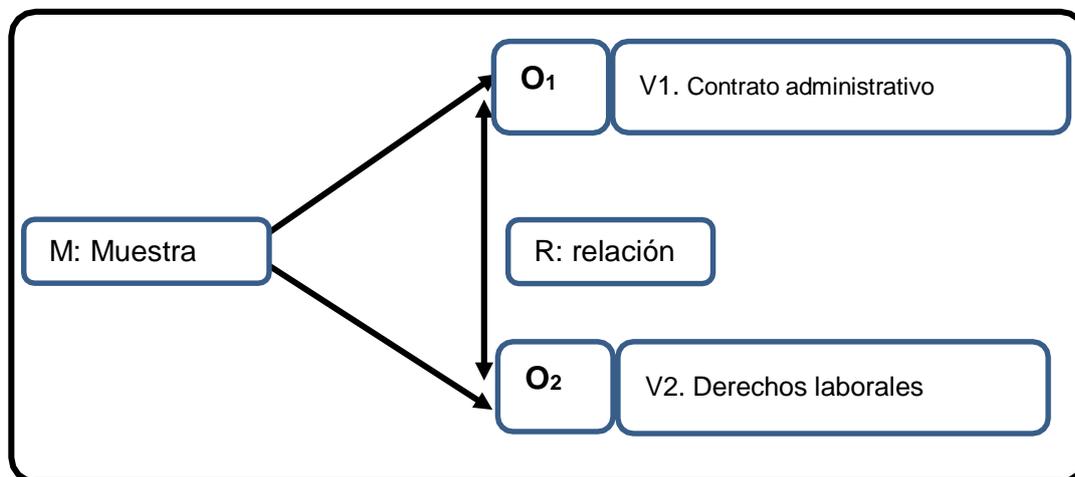
### **4.4. Diseño de la investigación**

Mediante un diseño relación, encontramos la relación entre las dos variables de investigación y sus correspondientes dimensiones, a saber, Ucayali, el contrato de gestión y los derechos laborales de los empleados del gobierno estatal durante el período 2020. Con la finalidad de comprobar si la variable 1 depende positiva o negativamente de la variable 2 .

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p 151), precisan que las finalidades de los procesos transversales permiten recolectar datos o información en un tiempo determinado y en un solo momento, para ser analizado según las variables de estudio.

Esta investigación buscará medir las variables de estudio, asimismo determinar si el contrato administrativo se relaciona significativamente con los derechos laborales del personal del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.

A continuación, se muestra el diagrama del diseño de estudio:

**Gráficamente:**

Fuente: Elaboración propia.

**Dónde:**

**M** : Muestra de estudio

**V1** : Contrato administrativo

**V2** : Derechos laborales

**O<sub>1</sub>** : Evaluación del contrato administrativo

**O<sub>2</sub>** : Evaluación de los derechos laborales

**R** : Relación

**4.5. Población y muestra****4.5.1. Población.**

En el caso Vara (2012, p. 221), que en todo estudio es importante poseer fuentes informativas de la población, para sacar datos de conformidad con los objetivos propuestos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), argumentaron que la población se basaba en el grupo de individuos o sujetos utilizados en el estudio que se analizaba y llegaban a una serie de conclusiones donde se podían comparar rasgos y observaciones según el dispositivo del estudio.

En el procedimiento de indagación se utiliza como población de 233 personales con contratación (CAS) del Gobierno Regional de Ucayali, que actualmente mantienen relaciones laborales con el gobierno regional y reúnen las

condiciones necesarias de colaboración de modo intencional y voluntariamente en el proceso de indagación sobre la modalidad de contrato administrativo y sus derechos laborales.

#### 4.5.2. Muestra.

En el caso de Carrasco (2007), afirma que la muestra de investigación viene a ser una parte o una porción del total de la población, de quién se piensa sacar resultados generales de la población. (p.237).

Se creará una muestra población a Personal con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Gobierno Regional de Ucayali, que actualmente mantienen relaciones laborales con el gobierno regional y reúnen las características laborales de participar de manera voluntaria en el proceso de investigación sobre la modalidad de contrato administrativo y sus derechos laborales.

La muestra fue calculada teniendo en cuenta las fórmulas utilizadas para una población conocida y calculado mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(z^2pqN)}{[\varepsilon^2(N-1) + z^2pq]}$$

#### Dónde:

**Z:** Es el valor asociado a un nivel de confianza, ubicado en la tabla Normal Estándar *para una probabilidad del 95% de confianza:  $z = 1.96$*

**P:** Probabilidad del presente estudio es ( $p = 0.5$ )

**q:** Probabilidad de fracaso para el presente estudio ( $q = 0.4$ )

$\varepsilon$ : Es el máximo error permisible en todo trabajo de investigación ( $1\% \leq \varepsilon \leq 10\%$ ).  $\varepsilon = 0.05$ .

**n:** Tamaño óptimo de la muestra

**N:** Población

#### Reemplazando:

$$n = (1.96^2 * 0.5 * 0.4 * 233) / ((0.05)^2(232) + (1.96^2 * 0.5 * 0.4))$$

$$n = 179.0185 / 1.3483$$

$$n = 132.77$$

$$n = 133 \text{ Personal con Contrato Administrativo de Servicios (CAS)}$$

Muestreo. El muestreo estocástico es un muestreo en el que los elementos se seleccionan aleatoriamente de forma individual de la población objetivo.

## 4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### 4.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Para el proceso de investigación se utilizará como método de investigación, organice un (cuestionario) para la cogida de datos a través de cuestionarios, y distribúyalos a las preguntas de confo4rmdidad de los objetivos de la investigación y asignadas a los expertos o funcionarios del gobierno local. Para Ucayali, que actualmente está en alianza con el gobierno local y cumple con las características de la ley laboral de participación voluntaria en el proceso de investigación de la modalidad de contrato administrativo y sus derechos laborales.

### 4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Las herramientas de cogida de datos permiten a los investigadores usar recursos para conseguir las informaciones que necesitan y ejecutar análisis de datos.

Los cuestionarios estructurados son un proceso de recopilación de datos organizado de conformidad a las metodologías usadas o esgrimidas, en correlación con las variables y dimensiones de la investigación paras la recogida de informaciones, precisas y claras de los que intervienen dando las informaciones pertinentes y que servirán para evaluar sistemáticamente las variables.

Tabla 1

*Ficha técnica 1: Cuestionario de variable régimen del contrato administrativo del personal*

Aspectos complementarios	Detalles
<b>Objetivo:</b>	Determinar el régimen del contrato administrativo del personal del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.
<b>Autor</b>	
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Gobierno Regional de Ucayali
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 7 items

<b>Escala</b>	Dimensión 2: 7 ítems Dimensión 3: 7 ítems 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: SI las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 21 x 5= 105 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 21 x 1= 21 Rango = valor máximo – valor mínimo= 105 – 21 = 85 La constante = Rango entre número de niveles = 85/3 = 28.33
<b>Baremación: *</b>	Alto <77 - 105> Medio <49 - 76> Bajo <21 - 48>

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

Tabla 2

*Baremación de la variable de estudio régimen del contrato administrativo del personal*

No.	ESCALA		RANGOS – INTERVALO					NIVELES					
	ITEM	MIN	MA X	PTJ.M I	MA X	RANGO	INTERVAL	BAJO	MEDIO	ALTO			
v1	21	1	5	21	105	85	28.33	21	48.33	49.33	76.67	77.67	105.00
d1	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00
d3	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00
d3	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00

\*Baremo: Son procesos numéricos utilizados para organizar o clasificar mediante niveles y rangos las variables y dimensiones de estudio mediante tablas y figuras.

Tabla 3

*Ficha técnica 2: Cuestionario de variable derechos laborales*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo:</b>	Determinar los derechos laborales del personal del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.
<b>Autor</b>	
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Gobierno Regional de Ucayali
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 7 ítems Dimensión 2: 7 ítems Dimensión 3: 7 ítems
<b>Escala</b>	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: SI las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 21 x 5= 105 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 21 x 1= 21 Rango = valor máximo – valor mínimo= 105 – 21 = 85 La constante = Rango entre número de niveles = 85/3 = 28.33
<b>Baremación: *</b>	Alto <77 - 105> Medio <49 - 76> Bajo <21 - 48>

\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos

Tabla 4

*Baremación de la variable de estudio derechos laborales*

No.	ESCALA	RANGOS – INTERVALO						NIVELES					
		PTJ.		PTJ.M		MA		BAJO	MEDIO	ALTO			
ITEM	MIN	X	I	X	RANGO	INTERVAL							
v1	21	1	5	21	105	85	28.33	21	48.33	49.33	76.67	77.67	105.00
d1	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00
d3	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00
d3	7	1	5	7	35	29	9.67	7	15.67	16.67	25.33	26.33	35.00

\*Baremo: Son procesos numéricos utilizados para organizar o clasificar mediante niveles y rangos las variables y dimensiones de estudio mediante tablas y figuras.

***Validación y confiabilidad del instrumento***

Rusque (2003), sostuvo que:

Todo proceso de validez está relacionado al uso de instrumentos de recolección de datos, a fin de medir y poder responder a las interrogantes planteadas, evaluado por los juicios de expertos, por otro lado, la fiabilidad es un proceso estadístico que mide y determina que los instrumentos responderán de manera independiente cada una de las variables de estudio (p. 134)

**Validez.**

El proceso se realiza mediante la intervención e implicación de un experto (juicio de experto), experto titulado de la universidad, que observa y analiza si la formulación de cada punto del dispositivo es aplicable al estudio.

Tabla 5

*Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad.*

Experto	Datos o cargos	Resultados
Total		<b>Aplicable</b>

Fuente: Certificado de validez (2018).

El proceso de validez del instrumento se realiza según criterios de claridad, pertinencia y validez, y las preguntas formuladas son pertinentes y acordes con las dimensiones y variables del estudio.

#### *Análisis de confiabilidad.*

Para poder obtener la fiabilidad de los instrumentos fue necesario utilizar el Alpha de Cronbach, a fin de garantizar que el proceso de recolección fue confiable para ambas variables de estudio.

Alfa de Cronbach para determinar individualmente la fiabilidad del dispositivo.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

instru:      Dónde:

resultados de manera consistente y coherentes. (p. 200).

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianza de los ítems  
 $K$  : Número de ítems  
 $S_T^2$  : Varianza de la suma de los ítems  
 $\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 6

*Rangos de confiabilidad para determinar los niveles de confianza de las variables de estudios.*

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Esta tabla determina la confianza o rango de confianza de una variable de estudio según el proceso de aplicación del estadístico alfa de Cronbach.

Tabla 7

*Estadística de fiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento Régimen del contrato administrativo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,834	0,832	14

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Estadístico Spss 25

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	37,59	98,031	-,018	,854
Item 2	38,74	85,146	,642	,814
Item 3	38,62	83,072	,615	,813
Item 4	38,48	78,539	,669	,808
Item 5	38,62	88,511	,428	,826
Item 6	38,54	86,780	,564	,819
Item 7	38,17	80,200	,684	,808
Item 8	38,35	84,185	,498	,822
Item 9	38,72	96,021	,082	,846
Item 10	38,69	89,109	,438	,826
Item 11	37,59	97,850	-,009	,853
Item 12	38,75	85,309	,605	,816
Item 13	38,55	82,325	,691	,809
Item 14	38,38	77,358	,721	,803

Tabla 8

*Estadísticas de confiabilidad del documento de derecho laboral Alpha de Cronbach.*

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,840	0,834	14

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Estadístico Spss 25

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	37,97	98,560	,347	,837
Item 2	37,39	109,028	-,086	,863
Item 3	37,70	89,272	,628	,819
Item 4	37,89	88,792	,684	,815
Item 5	37,92	105,986	,032	,856
Item 6	38,14	97,603	,418	,833
Item 7	37,92	86,061	,698	,813
Item 8	38,05	99,914	,308	,839
Item 9	37,98	98,022	,435	,832
Item 10	37,60	87,014	,749	,810
Item 11	37,79	87,880	,695	,814
Item 12	38,22	95,990	,518	,828
Item 13	38,01	93,553	,571	,824
Item 14	37,89	86,813	,670	,815

De acuerdo al proceso estadístico de Alfa de Cronbach, se obtendrá el valor de fiabilidad para ambas variables lo que garantizará que los datos procesados o recojo de información mediante la aplicación del instrumento permitieran obtener datos estadísticos fiables, garantizando la relevancia de la investigación.

Para Hernández (2000), citado en Iriarte & Sierra (2011), el alfa de Cronbach es:

Una medida estadística que toma valores entre 0 y 1 el cual emplea el promedio de todas las correlaciones existentes entre los ítems del instrumento que tributan al concepto latente que se pretende medir cuanto más se aproxime a su valor máximo 1, mayor es la fiabilidad de la escala (p.98).

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

Quezada (2010, p. 132) lo tiene para todos procesos de investigación o estudio realizado es necesario considerar técnicas de procesos y análisis de la información obtenida, mediante recursos estadísticos confiables, como el uso de programas Spss que han generado resultados descriptivos, fiabilidad, prueba de normalidad y análisis inferencial para comprobar y verificar cada una de los enunciados propuestos.

El programa SPSS se utiliza para el análisis de datos y el coeficiente r de Pearson varía de 1,00 a +1,00, aquí:

Tabla 9

*Valores y lectura de la prueba estadística la correlación de Spearman*

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota: Tomado de: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.*

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación.**

El proceso de investigación consideró principios y normas éticas establecidas para desarrollar el presente estudio, asimismo se respetó a los miembros o individuos que participaron en la investigación, por otro lado, la recopilación de información, análisis, comentarios están relacionados a los autores mencionados para una mejor fundamentación de las variables de estudio.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de Resultados.

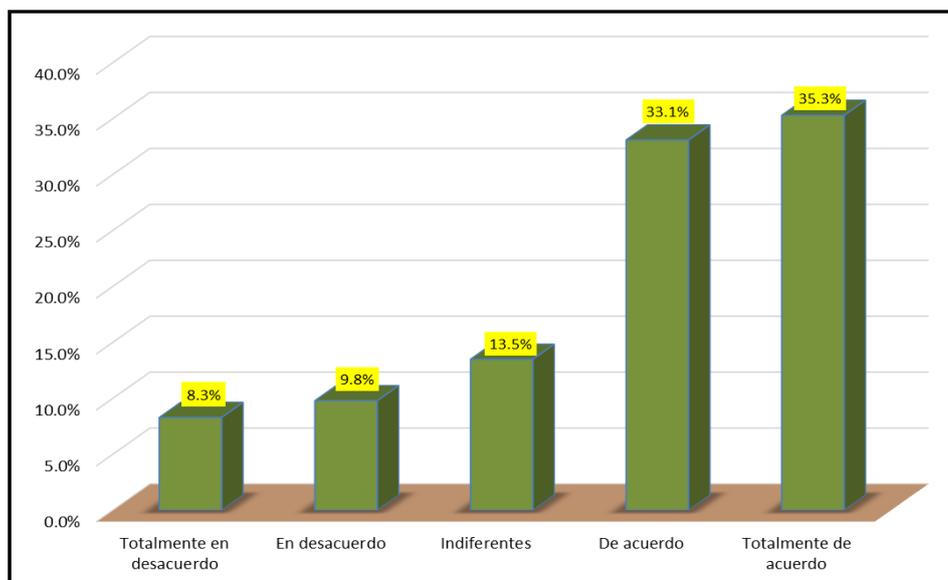
Tabla 10

*Ítem 1. ¿Considera que su contratación siguió el procedimiento especial que contempla la norma del CAS?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	8,3
En desacuerdo	13	9,8
Indiferentes	18	13,5
De acuerdo	44	33,1
Totalmente de acuerdo	47	35,3
Total	133	100,0

Figura 1

*Contratación y procedimiento especial que contempla la norma del CAS*



Los resultados estadísticos determinaron frente al personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, el 35.3% de personal CAS se muestran totalmente de acuerdo frente al proceso de contratación de acuerdo a la norma especial, el 33.1% están de acuerdo, el 13.5% se muestran indiferentes, el 9.8% en desacuerdo y finalmente el 8.3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

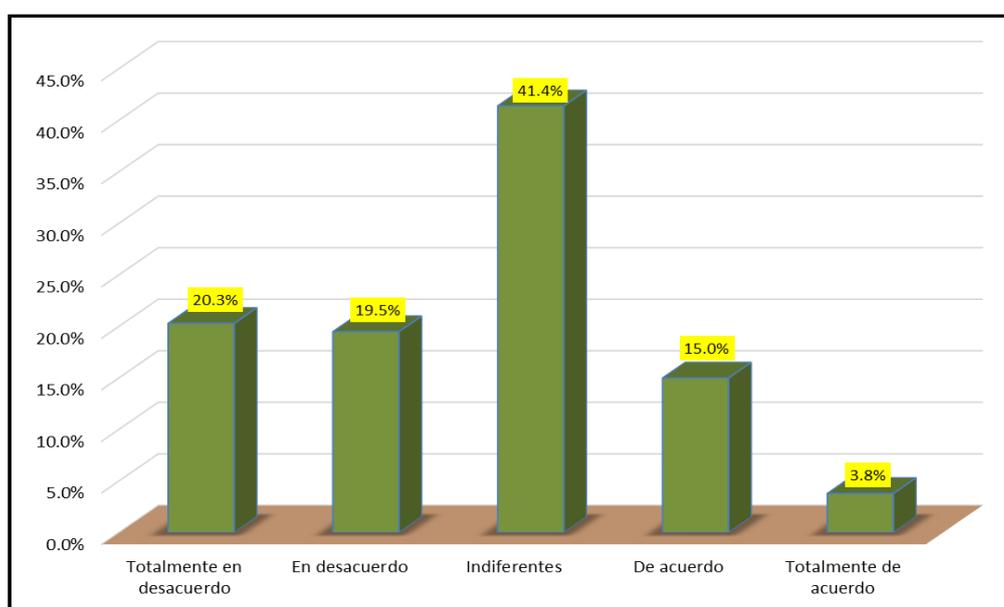
Tabla 11

*Ítem 2. ¿Durante la vigencia de su contrato la entidad donde laboró respeto los principios laborales que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	20,3
En desacuerdo	26	19,5
Indiferentes	55	41,4
De acuerdo	20	15,0
Totalmente de acuerdo	5	3,8
Total	133	100,0

Figura 2

*Vigencia de contrato de acuerdo a los principios laborales que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios*



Los resultados estadísticos determinaron frente al personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, el 41.4% de personal CAS se muestran indiferentes frente a la vigencia de contrato de acuerdo a los principios laborales que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios, el 20.3% están totalmente en desacuerdo, el 19.5% se muestran en desacuerdo, el 15% de acuerdo y finalmente el 3.8% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

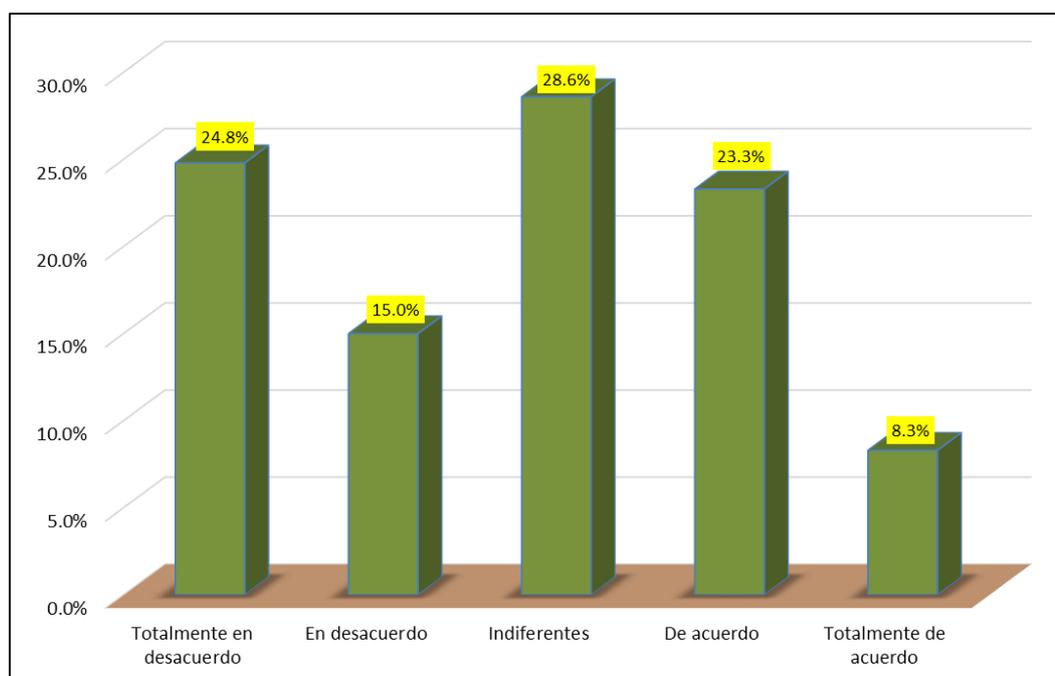
Tabla 12

*Ítem 3. ¿Considera Ud. que el plazo determinado del Contrato Administrativo garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	33	24,8
En desacuerdo	20	15,0
Indiferentes	38	28,6
De acuerdo	31	23,3
Totalmente de acuerdo	11	8,3
Total	133	100,0

Figura 3

*Plazo determinado del Contrato Administrativo garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores*



De acuerdo a la tabla y figura, el 28.6% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al plazo determinado sobre el contrato administrativo como derechos fundamentales, el 24.8% están totalmente en desacuerdo, el 23.3% se muestran de acuerdo, el 15% en desacuerdo y finalmente el 8.3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

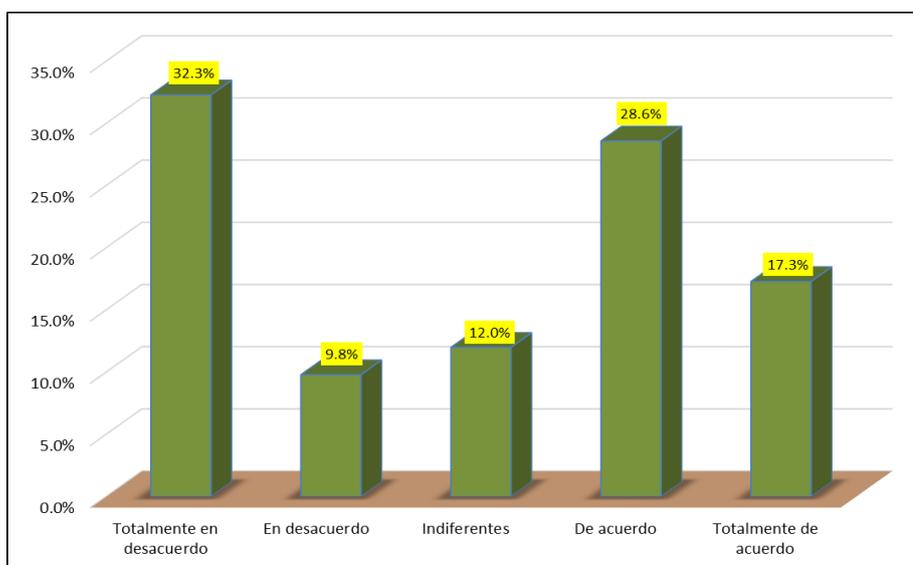
Tabla 13

Ítem 4. *¿Considera Ud. que la entidad donde laboró respetó los derechos laborales contemplados en la norma del CAS?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	43	32.3
En desacuerdo	13	9.8
Indiferentes	16	12.0
De acuerdo	38	28.6
Totalmente de acuerdo	23	17.3
Total	133	100,0

Figura 4

*Respeto los derechos laborales contemplados en la norma del CAS*



De acuerdo a la tabla y figura, el 32.3% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran totalmente en desacuerdo frente al respeto de los derechos laborales contemplados en la norma del CAS, el 28.6% están totalmente de acuerdo, el 17.3% se muestran totalmente de acuerdo, el 12% indiferentes y finalmente el 9.8% manifestaron estar en desacuerdo.

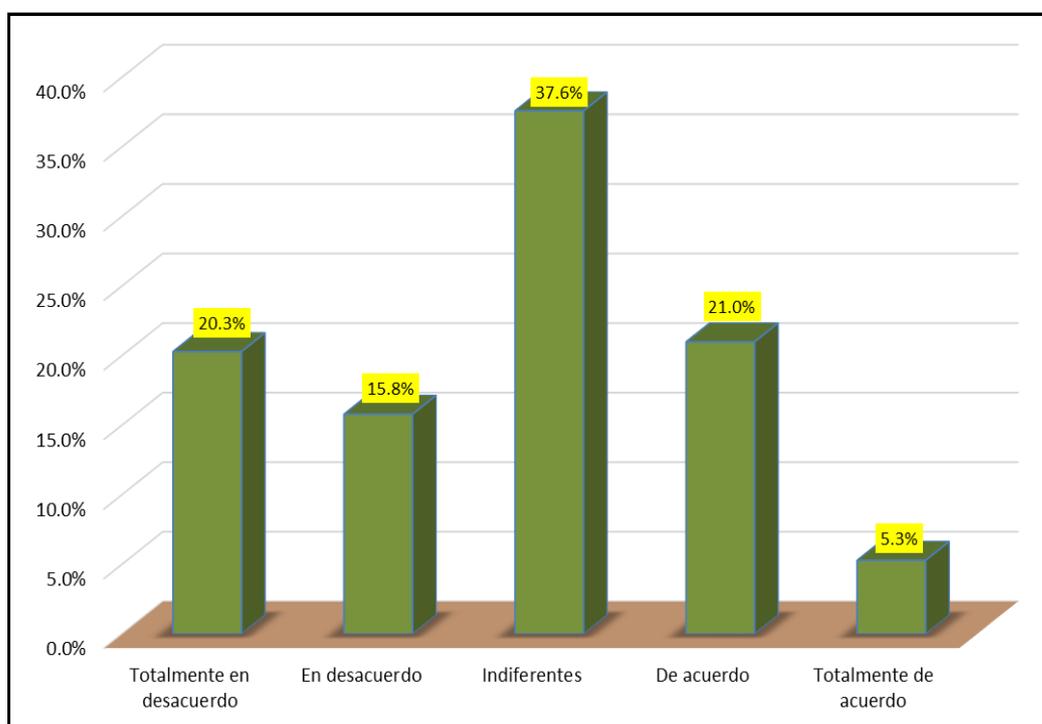
Tabla 14

Ítem 5. ¿Considera Ud. que su empleador respetó la jornada laboral que contempla la norma del CAS?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	20,3
En desacuerdo	21	15,8
Indiferentes	50	37,6
De acuerdo	28	21,0
Totalmente de acuerdo	7	5,3
Total	133	100,0

Figura 5

Respeto de la jornada laboral que contempla la norma del CAS



De acuerdo a la tabla y figura, el 37.6% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al respeto de la jornada laboral que contempla la norma del CAS, el 21% están de acuerdo, el 20.3% se muestran totalmente en desacuerdo, el 15.8% en desacuerdo y finalmente el 5.3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

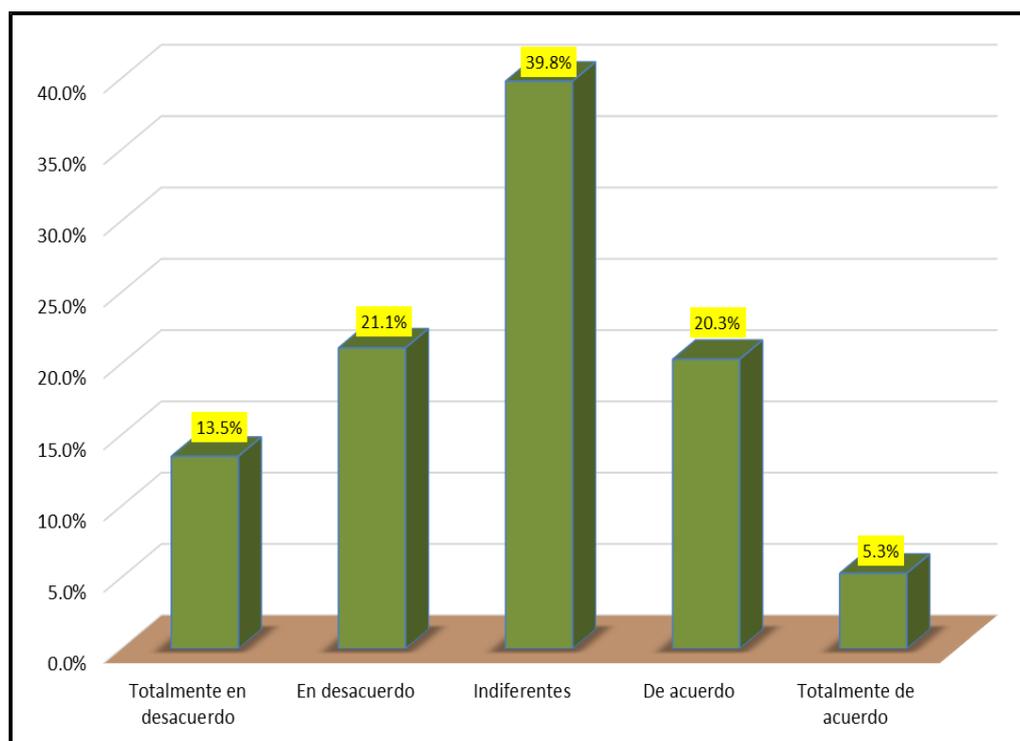
Tabla 15

Ítem 6. ¿Se respetó el contrato administrativo según el tiempo programado?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	13,5
En desacuerdo	28	21,1
Indiferentes	53	39,8
De acuerdo	27	20,3
Totalmente de acuerdo	7	5,3
Total	133	100,0

Figura 6

Respetó del contrato administrativo según el tiempo programado



De acuerdo a la tabla y figura, el 39.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al respetó del contrato administrativo según el tiempo programado, el 21.1% están en desacuerdo, el 20.3% se muestran de acuerdo, el 13.5% totalmente en desacuerdo y finalmente el 5.3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

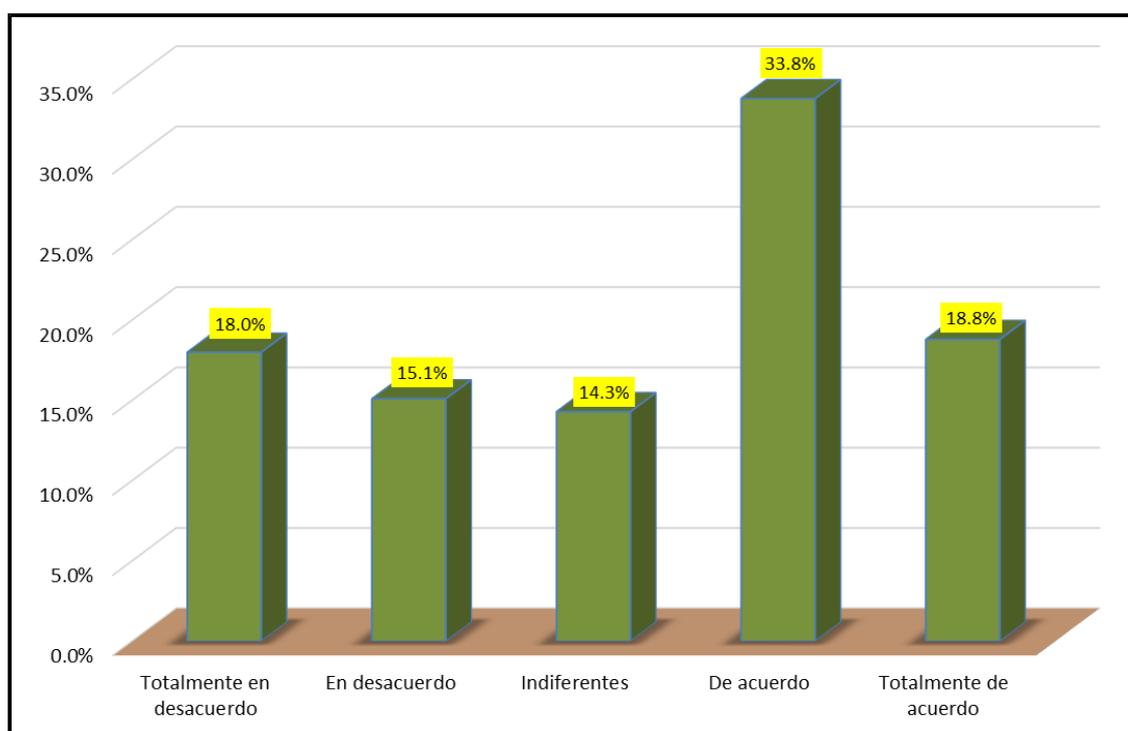
Tabla 16

Ítem 7. ¿Se cumplió con las etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	18,0
En desacuerdo	20	15,1
Indiferentes	19	14,3
De acuerdo	45	33,8
Totalmente de acuerdo	25	18,8
Total	133	100,0

Figura 7

Cumplimiento de las etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057



De acuerdo a la tabla y figura, el 33.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente al cumplimiento de las etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, el 18.8% están totalmente de acuerdo, el 18% se muestran totalmente en desacuerdo, el 15.1% en desacuerdo y finalmente el 14.3% manifestaron estar indiferentes.

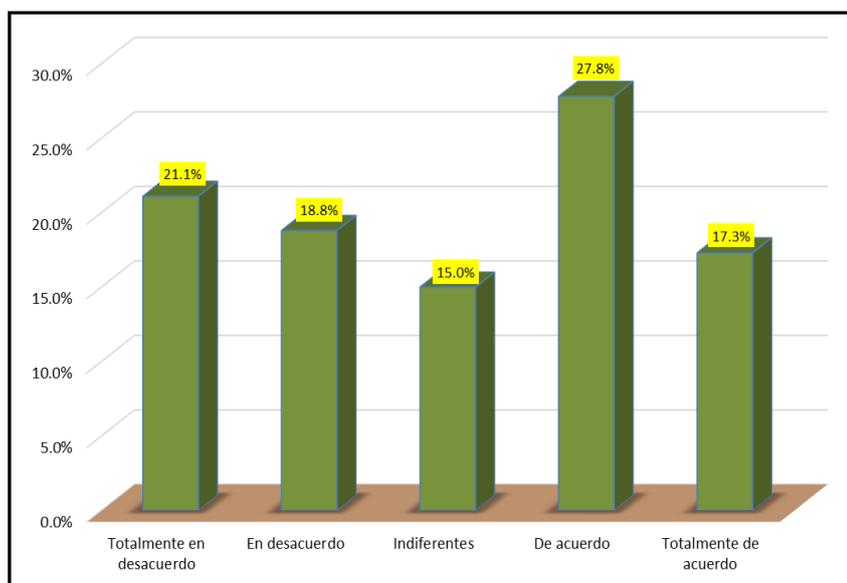
Tabla 17

Ítem 8. *¿Tiene Ud. conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	21,1
En desacuerdo	25	18,8
Indiferentes	20	15,0
De acuerdo	37	27,8
Totalmente de acuerdo	23	17,3
Total	133	100,0

Figura 8

*Conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 27.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente al conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios, el 21.1% están totalmente en desacuerdo, el 18.8% se muestran en desacuerdo, el 17.3% totalmente de acuerdo y finalmente el 15% manifestaron estar indiferentes.

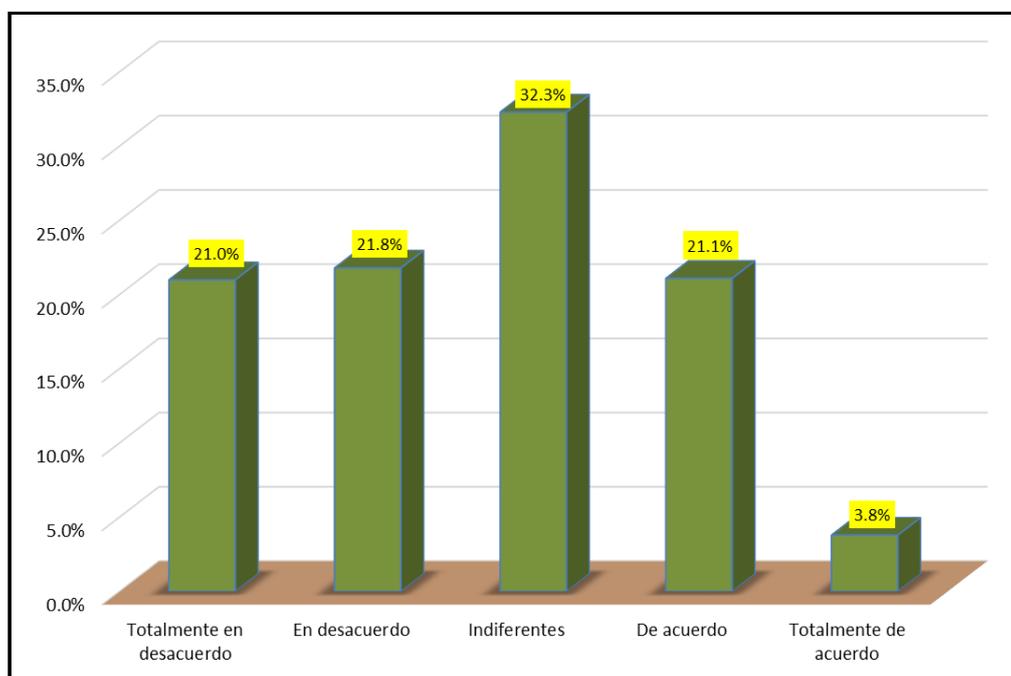
Tabla 18

Ítem 9. *¿Los derechos colectivos como son: el derecho a la sindicalización, a la huelga y la negociación colectiva, ¿contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS y su modificatoria fueron respetados por su empleador?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	21,0
En desacuerdo	29	21,8
Indiferentes	43	32,3
De acuerdo	28	21,1
Totalmente de acuerdo	5	3,8
Total	133	100,0

Figura 9

*Los derechos colectivos contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 32.3% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a los derechos colectivos contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS, el 21.8% están en desacuerdo, el 21.1% se muestran de acuerdo, el 21% totalmente en desacuerdo y finalmente el 3.8% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

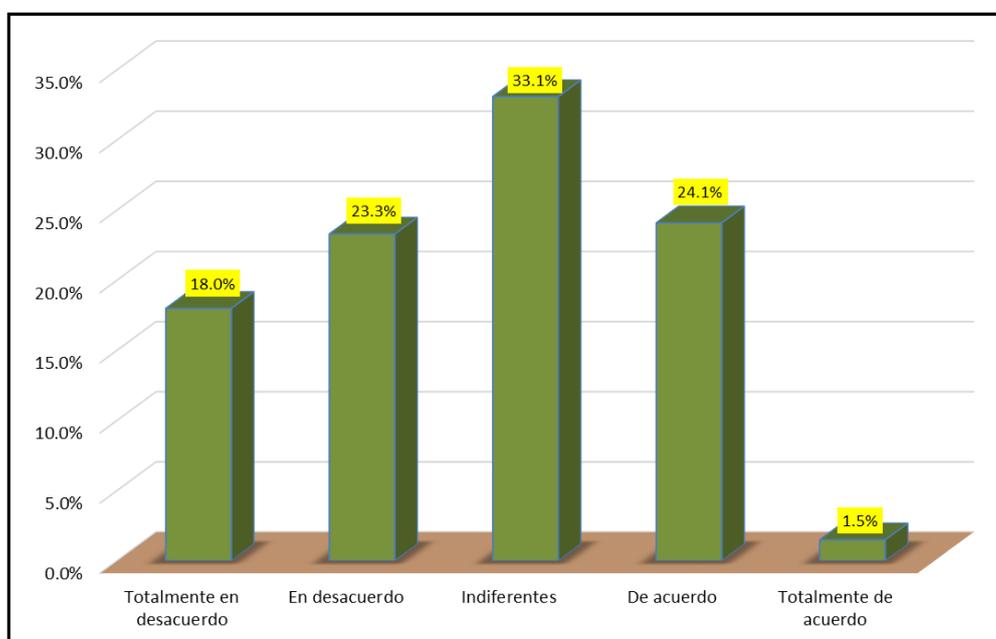
Tabla 19

*Ítem 10. ¿Considera usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	18,0
En desacuerdo	31	23,3
Indiferentes	44	33,1
De acuerdo	32	24,1
Totalmente de acuerdo	2	1,5
Total	133	100,0

Figura 10

*Beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente*



De acuerdo a la tabla y figura, el 33.1% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a los beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente, el 24.1% están de acuerdo, el 23.3% se muestran en desacuerdo, el 18% totalmente en desacuerdo y finalmente el 1.5% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

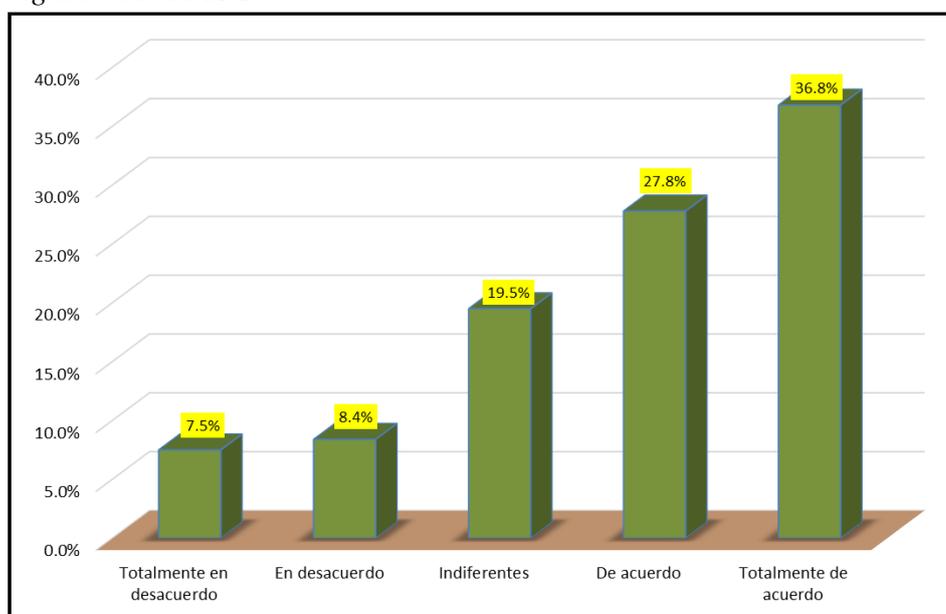
Tabla 20

*Ítem 11. ¿Considera usted tener mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, o en el antiguo régimen de los SNP?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	7,5
En desacuerdo	11	8,4
Indiferentes	26	19,5
De acuerdo	37	27,8
Totalmente de acuerdo	49	36,8
Total	133	100,0

Figura 11

*Mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, o en el antiguo régimen de los SNP.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 36.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran totalmente de acuerdo frente a mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, el 27.8% están de acuerdo, el 19.5% se muestran indiferentes, el 8.4% en desacuerdo y finalmente el 7.5% manifestaron estar totalmente en desacuerdo.

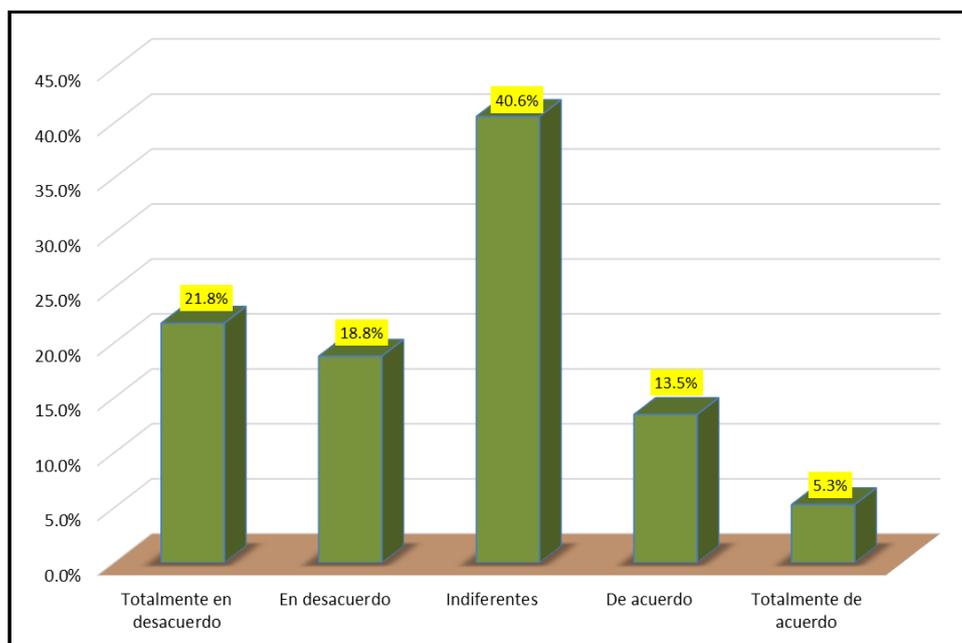
Tabla 21

*Ítem 12. ¿Considera usted tener mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	29	21,8
En desacuerdo	25	18,8
Indiferentes	54	40,6
De acuerdo	18	13,5
Totalmente de acuerdo	7	5,3
Total	133	100,0

Figura 12

*Mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 40.6% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a Mayores beneficios sociales como servidor CAS, el 21.8% están totalmente en desacuerdo, el 18.8% se muestran en desacuerdo, el 13.5% en de acuerdo y finalmente el 5.3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

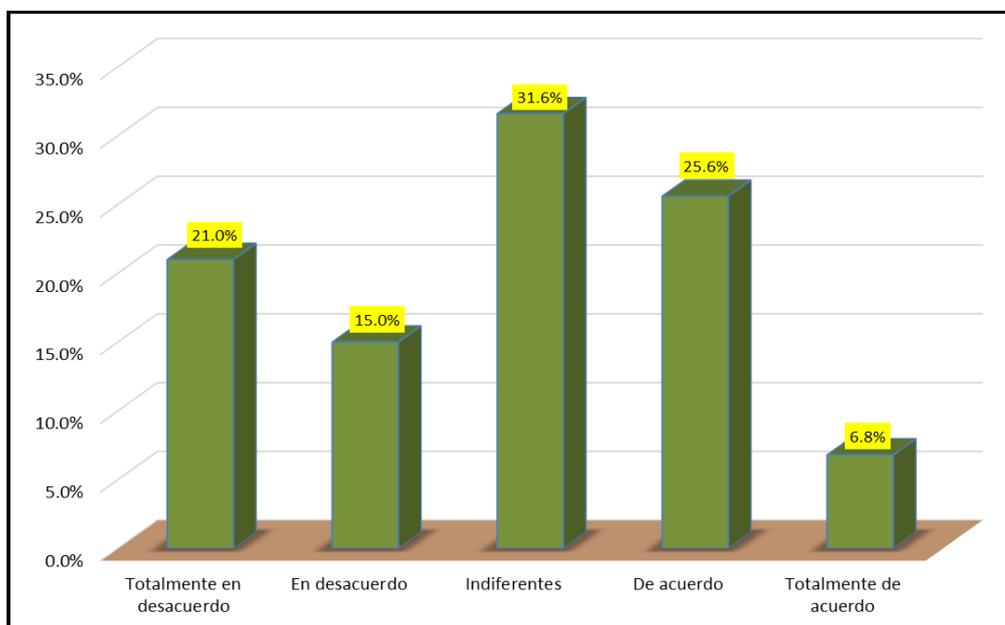
Tabla 22

Ítem 13. ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. LEG 276)?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	21,0
En desacuerdo	20	15,0
Indiferentes	42	31,6
De acuerdo	34	25,6
Totalmente de acuerdo	9	6,8
Total	133	100,0

Figura 13

El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. LEG 276).



De acuerdo a la tabla y figura, el 31.6% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al régimen de contratación CAS que tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa, el 25.6% están de acuerdo, el 21% se muestran totalmente en desacuerdo, el 15% en desacuerdo y finalmente el 6.8% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

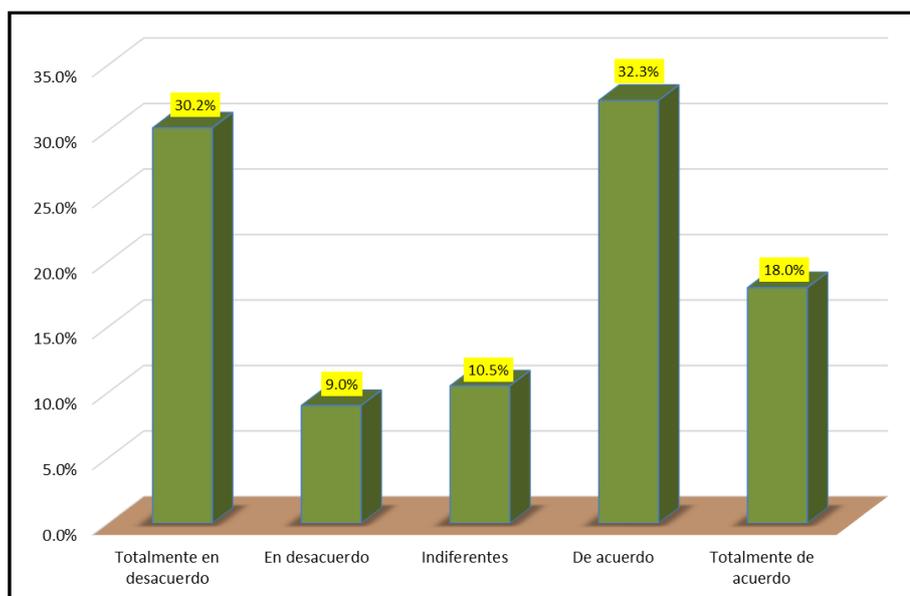
Tabla 23

Ítem 14. *¿Considera usted que el nuevo régimen de contratación CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	40	30,2
En desacuerdo	12	9,0
Indiferentes	14	10,5
De acuerdo	43	32,3
Totalmente de acuerdo	24	18,0
Total	133	100,0

Figura 14

*Nuevo régimen de contratación CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 32.3% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente al nuevo régimen de contratación CAS, el 30.2% están totalmente en desacuerdo, el 18% se muestran totalmente de acuerdo, el 10.5% indiferentes y finalmente el 9% manifestaron estar totalmente en desacuerdo.

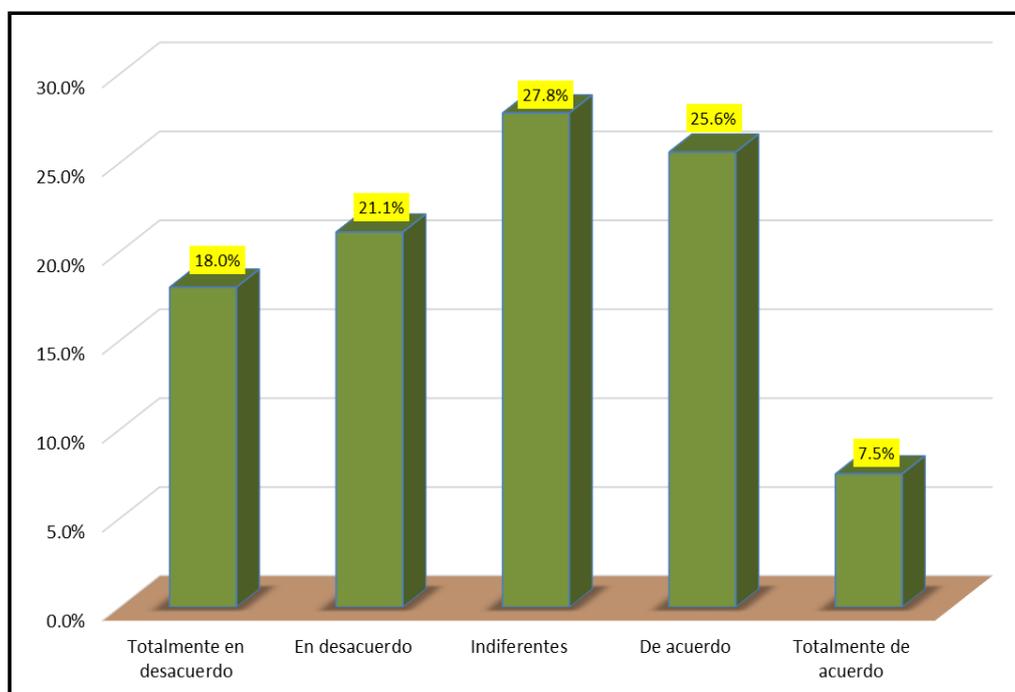
Tabla 24

Ítem 1. ¿Considera que el gobierno regional cumple los beneficios sociales de los trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	18,0
En desacuerdo	28	21,1
Indiferentes	37	27,8
De acuerdo	34	25,6
Totalmente de acuerdo	10	7,5
Total	133	100,0

Figura 15

Gobierno regional cumple los beneficios sociales de los trabajadores de acuerdo a las normas establecidas.



De acuerdo a la tabla y figura, el 27.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al gobierno regional que cumple los beneficios sociales de los trabajadores de acuerdo a las normas establecidas, el 25.6% están de acuerdo, el 21.1% se muestran en desacuerdo, el 18% totalmente en desacuerdo y finalmente el 7.5% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

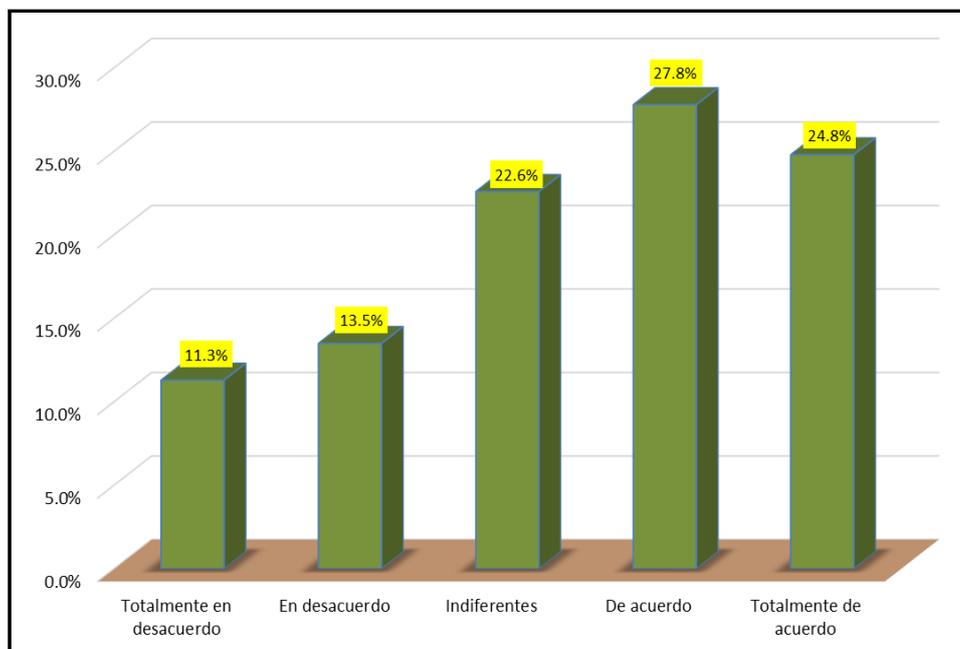
Tabla 25

Ítem 2. *¿Considera que el gobierno regional respeta los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las normas?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	11,3
En desacuerdo	18	13,5
Indiferentes	30	22,6
De acuerdo	37	27,8
Totalmente de acuerdo	33	24,8
Total	133	100,0

Figura 16

*Gobierno regional respeta los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las normas.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 27.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente al gobierno regional que respeta los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las normas, el 24.8% están totalmente de acuerdo, el 22.6% se muestran indiferentes, el 13.5% en desacuerdo y finalmente el 11.3% manifestaron estar totalmente en desacuerdo.

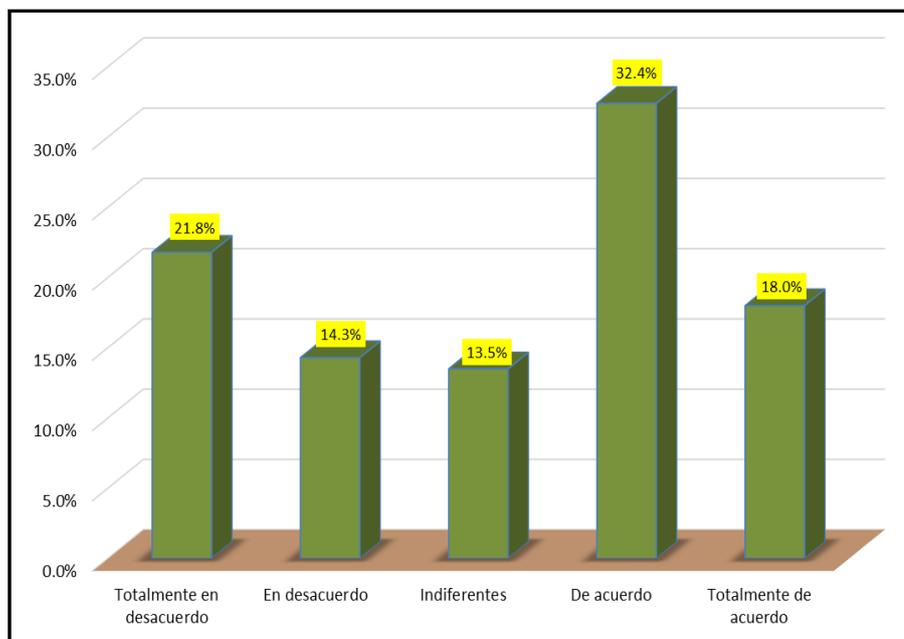
Tabla 26

Ítem 3. *¿Ha recibido sus gratificaciones laborales en julio y diciembre según como lo establece de la ley?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	29	21,8
En desacuerdo	19	14,3
Indiferentes	18	13,5
De acuerdo	43	32,4
Totalmente de acuerdo	24	18,0
Total	133	100,0

Figura 17

*Recibimiento de gratificaciones laborales en julio y diciembre según como lo establece de la ley.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 32.4% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente al recibimiento de gratificaciones laborales en julio y diciembre según como lo establece de la ley, el 21.8% están totalmente en desacuerdo, el 18% se muestran totalmente de acuerdo, el 14.3% en desacuerdo y finalmente el 13.5% manifestaron estar indiferentes.

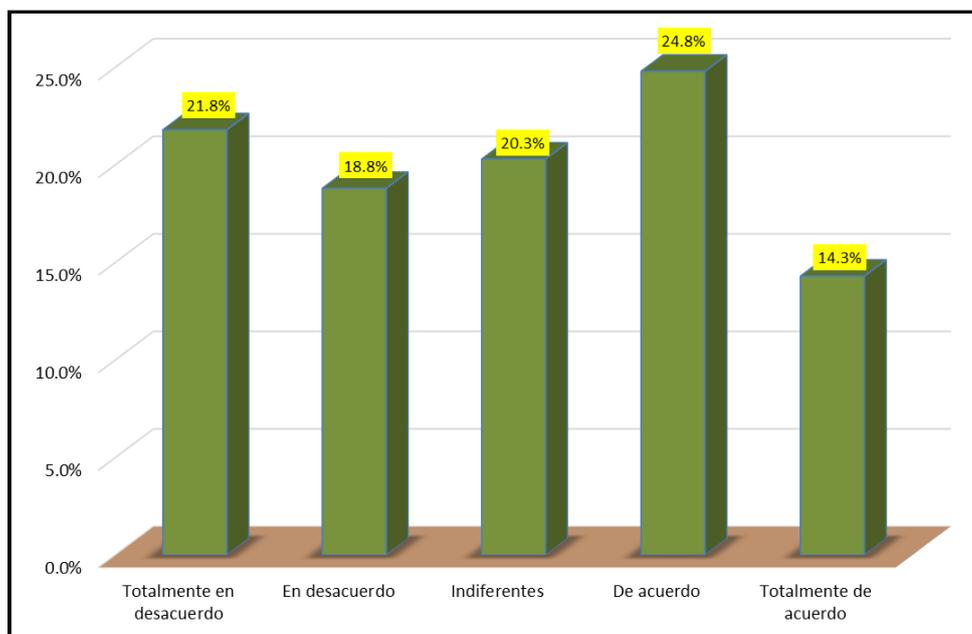
Tabla 27

Ítem 4. ¿Sus derechos laborales fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	29	21,8
En desacuerdo	25	18,8
Indiferentes	27	20,3
De acuerdo	33	24,8
Totalmente de acuerdo	19	14,3
Total	133	100,0

Figura 18

Derechos laborales fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato.



De acuerdo a la tabla y figura, el 24.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente a los derechos laborales que fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato, el 21.8% están totalmente en desacuerdo, el 20.3% se muestran indiferentes, el 18.8% en desacuerdo y finalmente el 14.3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

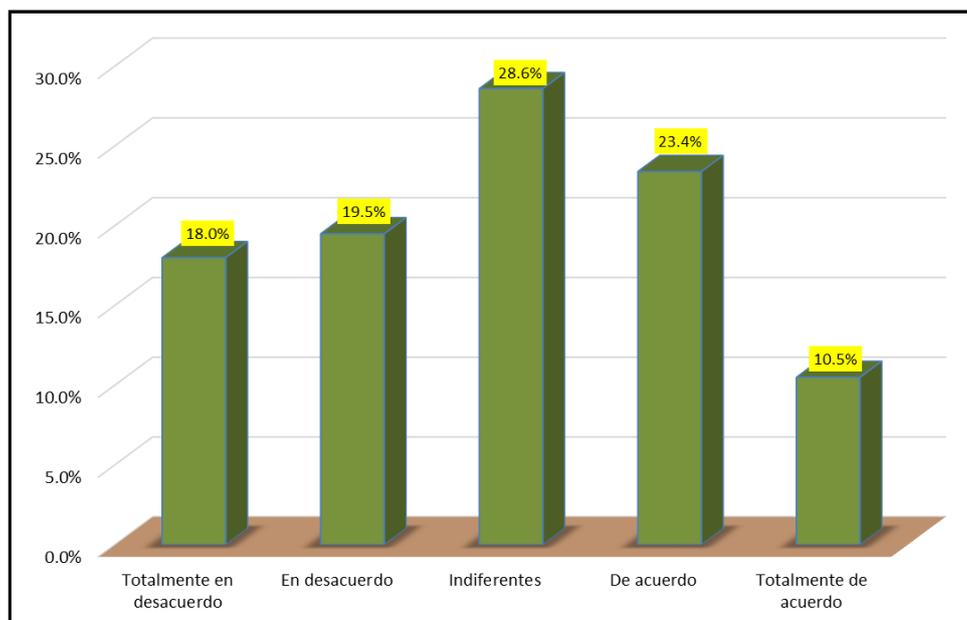
Tabla 28

*Ítem 5. ¿Considerando que las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 es de 30 días al año, la entidad donde laboró cumplió con asignarle ese tiempo del periodo vacacional?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	18,0
En desacuerdo	26	19,5
Indiferentes	38	28,6
De acuerdo	31	23,4
Totalmente de acuerdo	14	10,5
Total	133	100,0

Figura 19

*Las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 es de 30 días al año.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 28.6% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 que es de 30 días al año, el 23.4% están de acuerdo, el 19.5% se muestran en desacuerdo, el 18% totalmente en desacuerdo y finalmente el 10.5% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

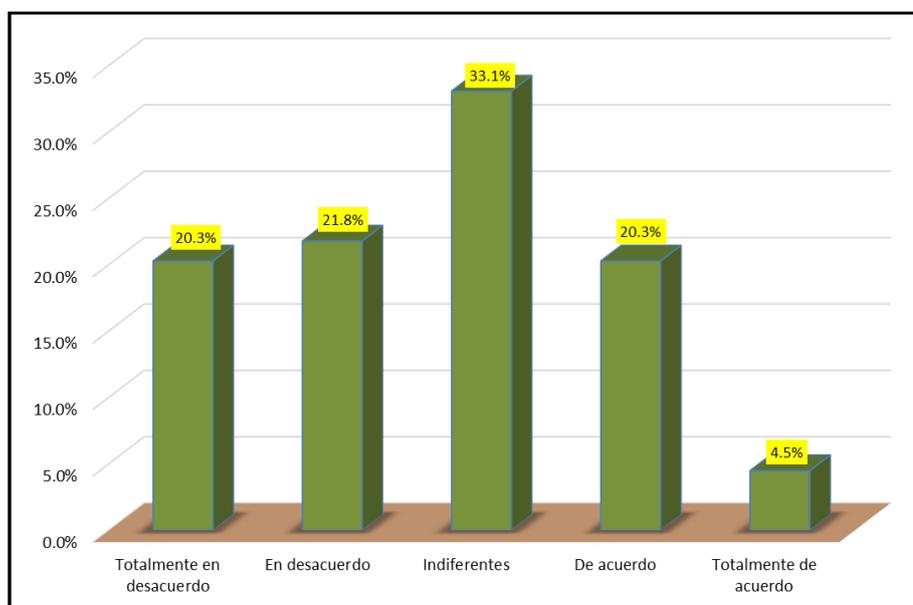
Tabla 29

*Ítem 6. ¿Los casos o demandas de los trabajadores se han llevado mediante conciliaciones por ambas partes?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	20,3
En desacuerdo	29	21,8
Indiferentes	44	33,1
De acuerdo	27	20,3
Totalmente de acuerdo	6	4,5
Total	133	100,0

Figura 20

*Casos o demandas de los trabajadores se han llevado mediante conciliaciones por ambas partes.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 33.1% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente casos o demandas de los trabajadores que se han llevado mediante conciliaciones por ambas partes, el 21.8% están en desacuerdo, el 20.3% se muestran de acuerdo, el 20.3% totalmente en desacuerdo y finalmente el 4.5% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

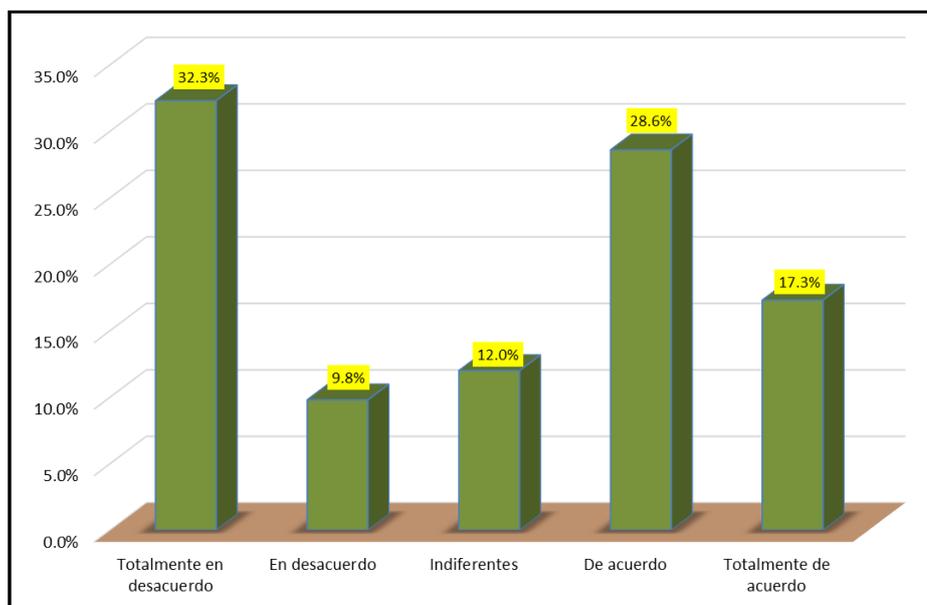
Tabla 30

Ítem 7. *¿Considera que su demandado le han reconocido todos los beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	43	32,3
En desacuerdo	13	9,8
Indiferentes	16	12,0
De acuerdo	38	28,6
Totalmente de acuerdo	23	17,3
Total	133	100,0

Figura 21

*Reconocimiento de todos los beneficios laborales correspondientes de acuerdo a ley.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 32.3% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran totalmente en desacuerdo frente al reconocimiento de todos los beneficios laborales correspondientes de acuerdo a ley, el 28.6% están de acuerdo, el 17.3% se muestran totalmente de acuerdo, el 12% indiferentes y finalmente el 9.8% manifestaron estar en desacuerdo.

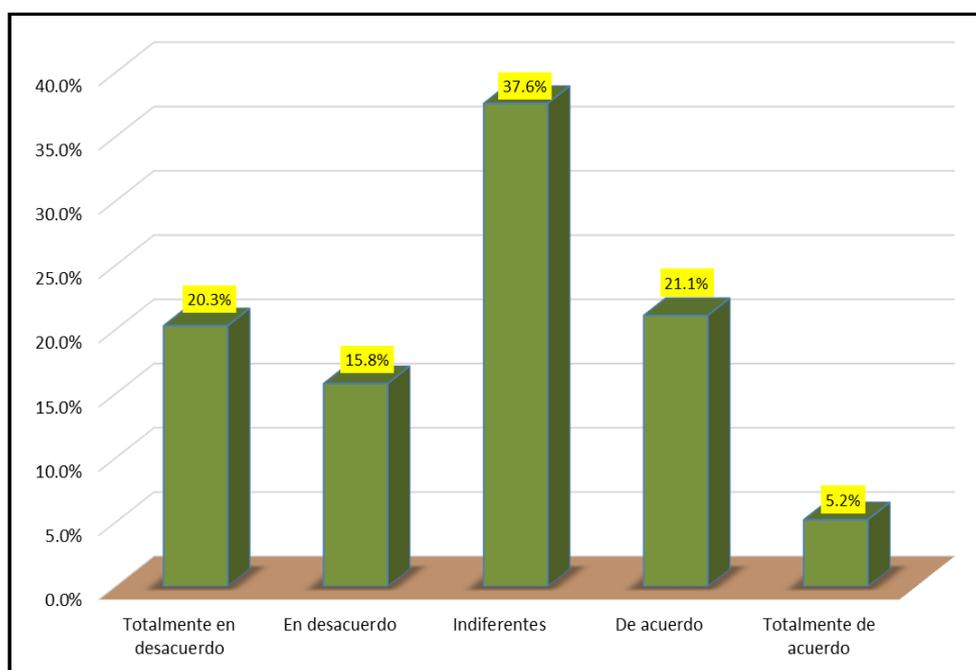
Tabla 31

Ítem 8. *¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	20,3
En desacuerdo	21	15,8
Indiferentes	50	37,6
De acuerdo	28	21,1
Totalmente de acuerdo	7	5,2
Total	133	100,0

Figura 22

*Reconocimiento legal y constitucional del derecho a la Estabilidad laboral.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 37.6% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al reconocimiento legal y constitucional del derecho a la Estabilidad laboral, el 21.1% están de acuerdo, el 20.3% se muestran totalmente en desacuerdo, el 15.8% en desacuerdo y finalmente el 5.2% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

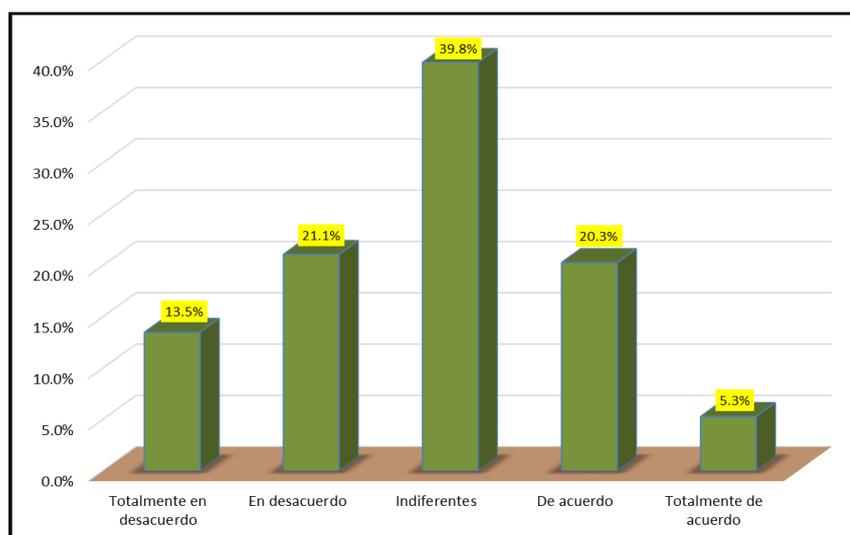
Tabla 32

Ítem 9. *¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	18	13,5
En desacuerdo	28	21,1
Indiferentes	53	39,8
De acuerdo	27	20,3
Totalmente de acuerdo	7	5,3
Total	133	100,0

Figura 23

*Contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 39.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al contrato administrativo de servicios que es un régimen laboral que faculta al empleador, el 21.1% están en desacuerdo, el 20.3% se muestran de acuerdo, el 13.5% totalmente en desacuerdo y finalmente el 5.3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

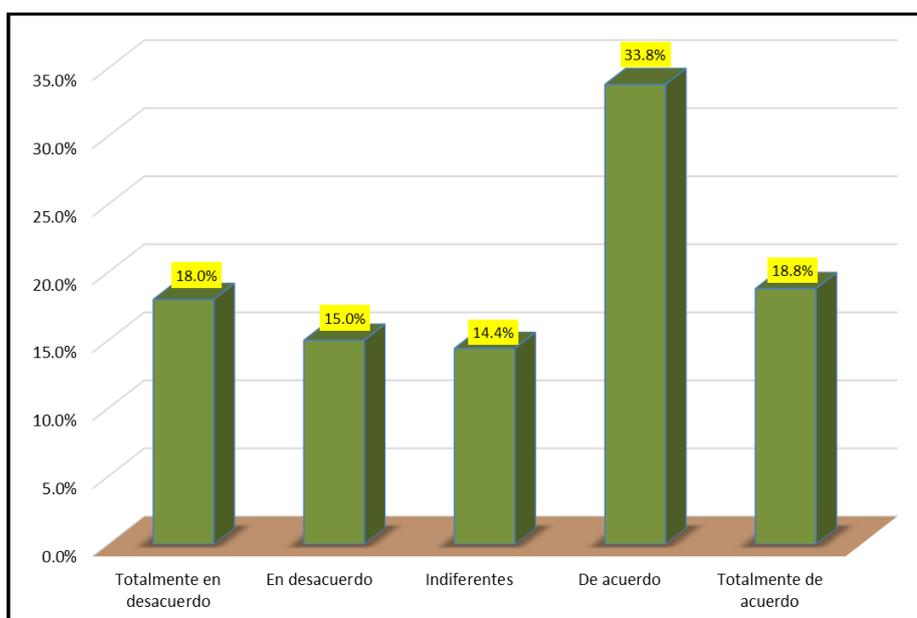
Tabla 33

*Ítem 10. ¿Durante la vigencia de su contrato su empleador cumplió con Afiliarle a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	24	18,0
En desacuerdo	20	15,0
Indiferentes	19	14,4
De acuerdo	45	33,8
Totalmente de acuerdo	25	18,8
Total	133	100,0

Figura 24

*Afiliación a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS durante la vigencia del contrato.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 33.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente a la afiliación a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS durante la vigencia del contrato, el 18.8% están totalmente de acuerdo, el 18% se muestran totalmente en desacuerdo, el 15% en desacuerdo y finalmente el 14.4% manifestaron estar indiferentes.

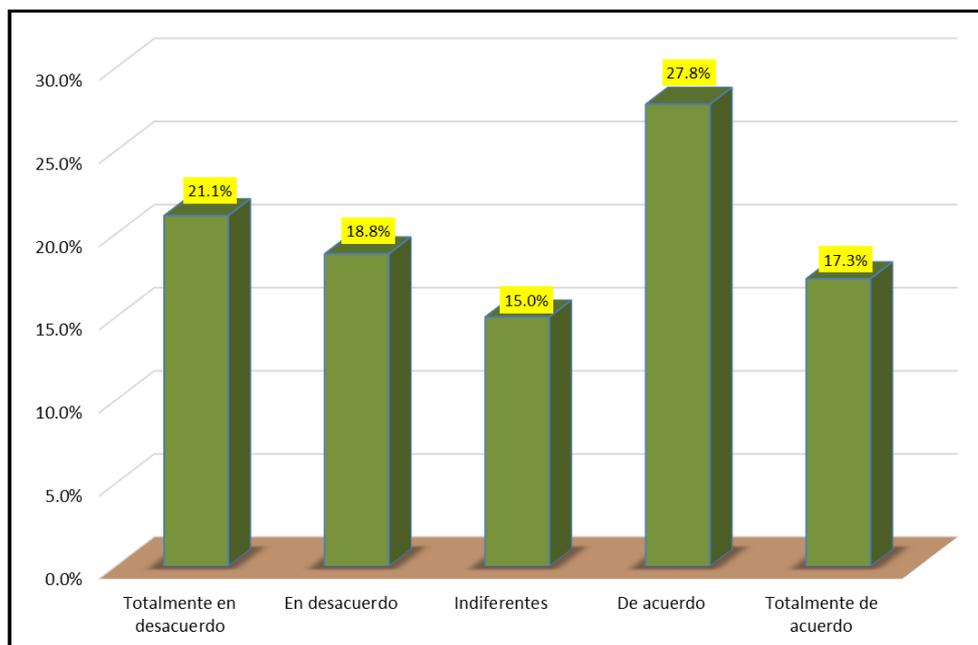
Tabla 34

*Ítem 11. ¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en el gobierno regional fue la adecuada?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	21,1
En desacuerdo	25	18,8
Indiferentes	20	15,0
De acuerdo	37	27,8
Totalmente de acuerdo	23	17,3
Total	133	100,0

Figura 25

*La forma de contratación de trabajadores obreros en el gobierno regional.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 27.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran de acuerdo frente a la forma de contratación de trabajadores obreros en el gobierno regional, el 21.1% están totalmente en desacuerdo, el 18.8% se muestran en desacuerdo, el 17.3% totalmente de acuerdo y finalmente el 15% manifestaron estar indiferentes.

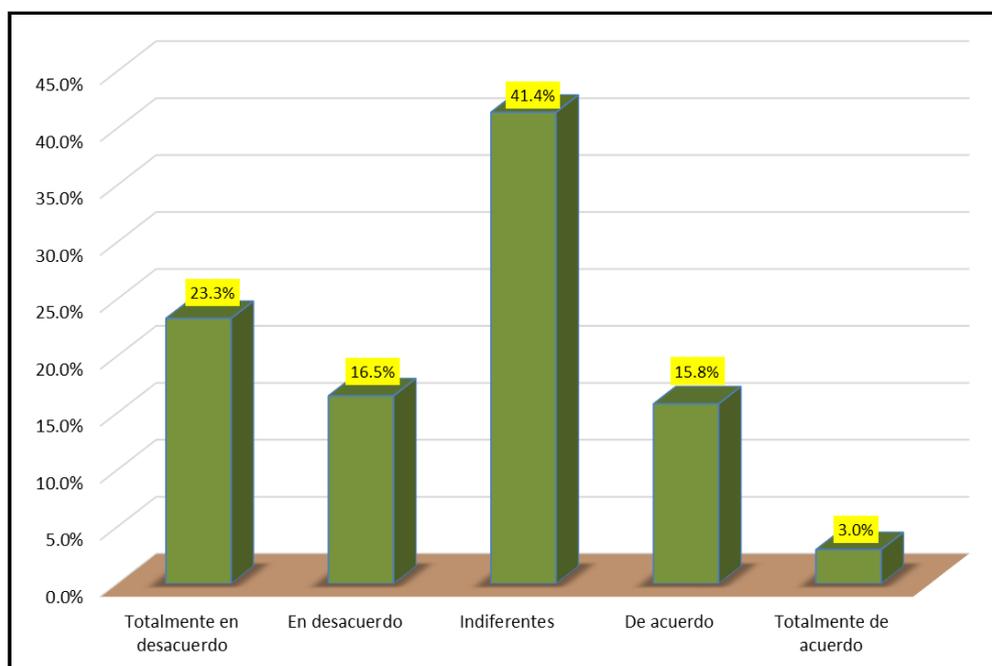
Tabla 35

Ítem 12. ¿La estabilidad laboral de un trabajador es trasgredida al término de su contrato?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	31	23,3
En desacuerdo	22	16,5
Indiferentes	55	41,4
De acuerdo	21	15,8
Totalmente de acuerdo	4	3,0
Total	133	100,0

Figura 26

Estabilidad laboral de un trabajador es trasgredida al término de su contrato.



De acuerdo a la tabla y figura, el 41.4% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a la estabilidad laboral de un trabajador que es trasgredida al término de su contrato, el 23.3% están totalmente en desacuerdo, el 16.5% se muestran en desacuerdo, el 15.8% de acuerdo y finalmente el 3% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

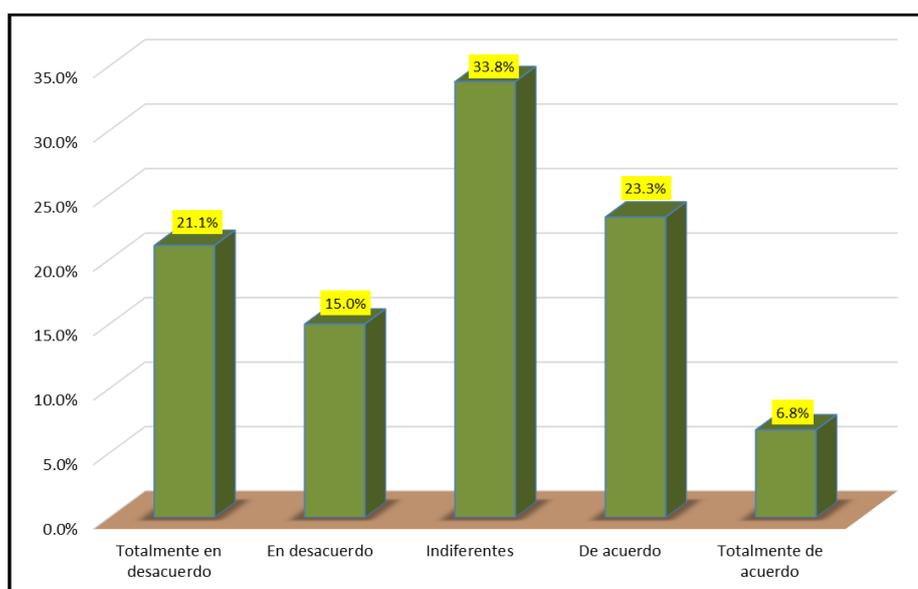
Tabla 36

*Ítem 13. ¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejada en que la entidad regional hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	21,1
En desacuerdo	20	15,0
Indiferentes	45	33,8
De acuerdo	31	23,3
Totalmente de acuerdo	9	6,8
Total	133	100,0

Figura 27

*Temporalidad laboral de un trabajador en la entidad regional según las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 33.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al tiempo laboral de los trabajadores de acuerdo a las disposiciones legales (CAS), el 23.3% están de acuerdo, el 21.1% se totalmente en desacuerdo, el 15% en desacuerdo y finalmente el 6.8% manifestaron estar totalmente de acuerdo.

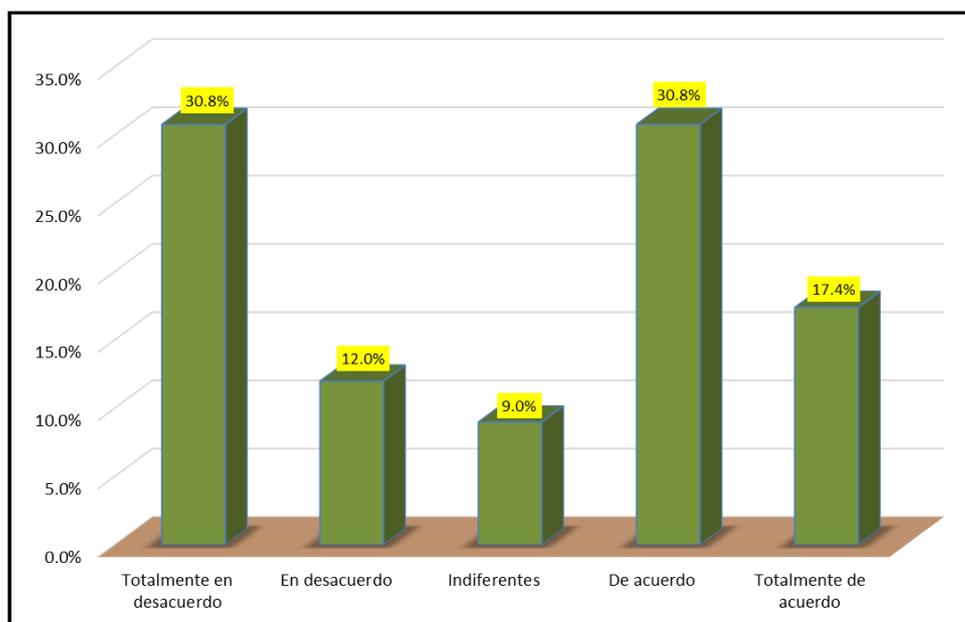
Tabla 37

*Ítem 14. ¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	41	30,8
En desacuerdo	16	12,0
Indiferentes	12	9,0
De acuerdo	41	30,8
Totalmente de acuerdo	23	17,4
Total	133	100,0

Figura 28

*Derecho a la estabilidad laboral y el ejercicio de otros derechos individuales o sociales.*



De acuerdo a la tabla y figura, el 30.8% de personal CAS del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran totalmente en desacuerdo frente al derecho a la estabilidad laboral y el ejercicio de otros derechos individuales o sociales, el 30.8% están de acuerdo, el 17.4% se muestran totalmente de acuerdo, el 12% en desacuerdo y finalmente el 9% manifestaron estar indiferentes.

## Resultados estadísticos descriptivos por variable y dimensiones

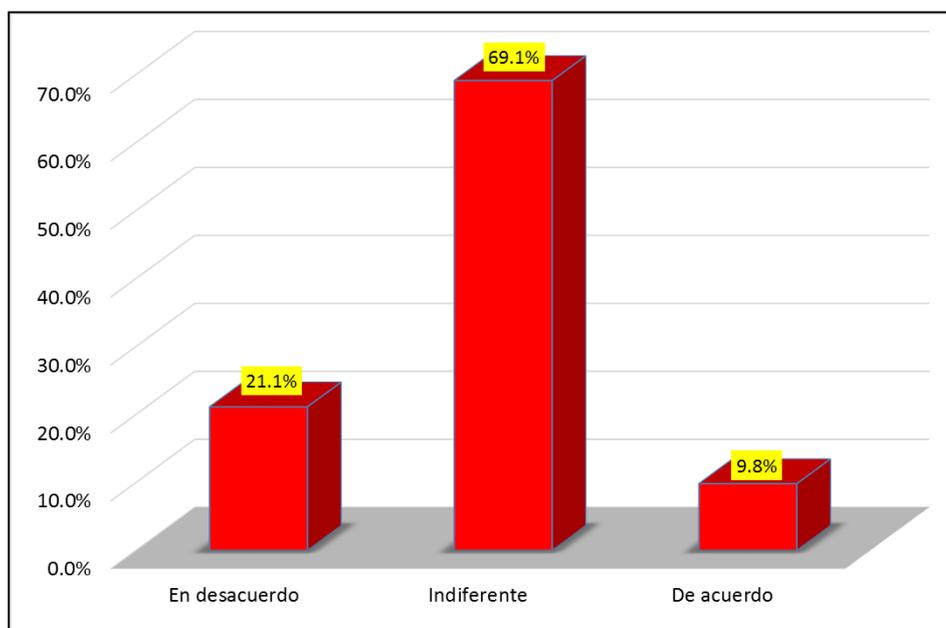
Tabla 38

*Estadística descriptiva de la variable régimen del contrato administrativo de servicios del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	28	21,1
Indiferente	92	69,1
De acuerdo	13	9,8
Total	133	100,0

Figura 29

*Régimen del contrato administrativo de servicios del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.*



Según la tabla y figura, se evidencia que el 69.1% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al régimen del contrato administrativo de servicios que existe con el personal CAS, el 21.1% opinaron estar en desacuerdo con la estabilidad laboral y el 9.8% se muestran de acuerdo con relación a los procedimientos del contrato administrativo realizado con el Gobierno Regional de Ucayali de acuerdo a las normas vigentes.

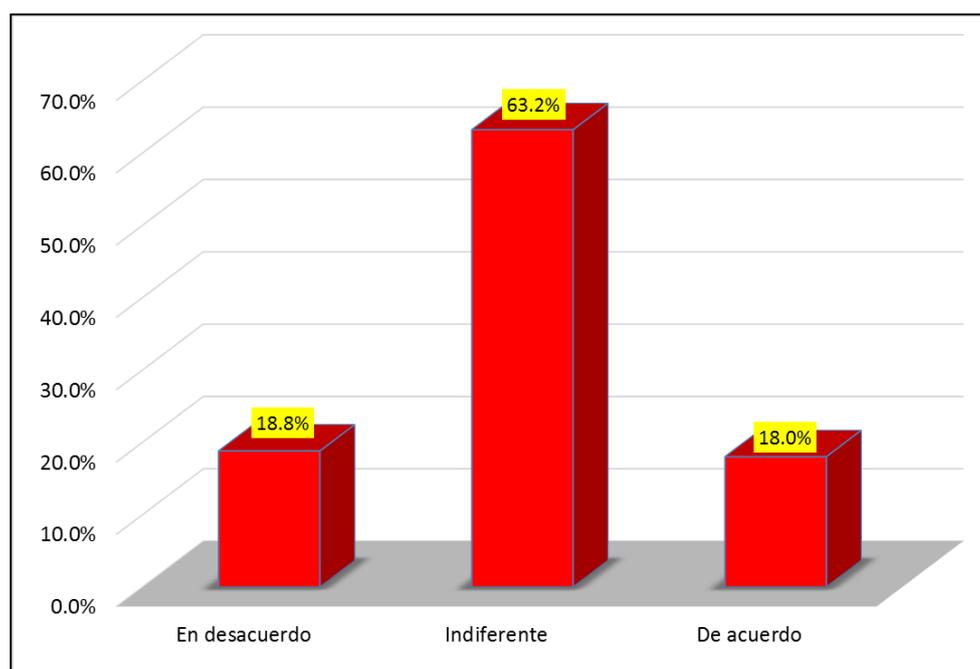
Tabla 39

*Estadística descriptiva de la dimensión cumplimiento del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	25	18,8
Indiferente	84	63,2
De acuerdo	24	18,0
Total	133	100,0

Figura 30

*Cumplimiento del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020*



Según la tabla y figura, se evidencia que el 63.2% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al cumplimiento del contrato del personal administrativo que existe con el personal CAS, el 18.8% opinaron estar en desacuerdo y el 18% se muestran de acuerdo con relación al cumplimiento del contrato administrativo del personal en el Gobierno Regional de Ucayali de acuerdo a las normas vigentes.

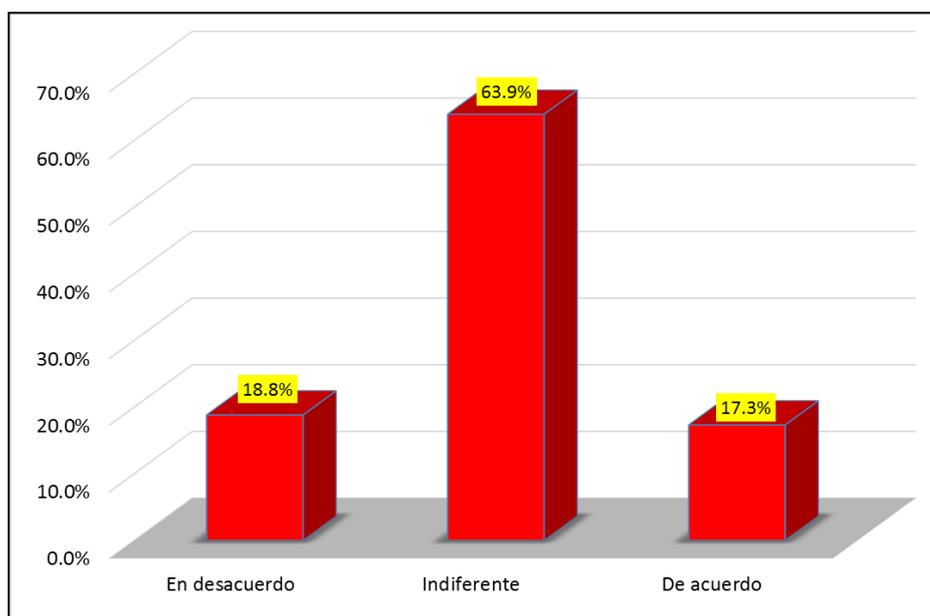
Tabla 40

*Estadística descriptiva de la dimensión beneficios del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. Período 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	25	18.8
Indiferente	85	63.9
De acuerdo	23	17.3
Total	133	100.0

Figura 31

*Beneficios del contrato del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020*



Según la tabla y figura, se evidencia que el 63.9% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a los beneficios laborales normados en el contrato administrativo con el personal CAS, el 18.8% opinaron estar en desacuerdo y el 17.3% se muestran de acuerdo con relación a los beneficios laborales del contrato administrativo del personal en el Gobierno Regional de Ucayali de acuerdo a las normas vigentes.

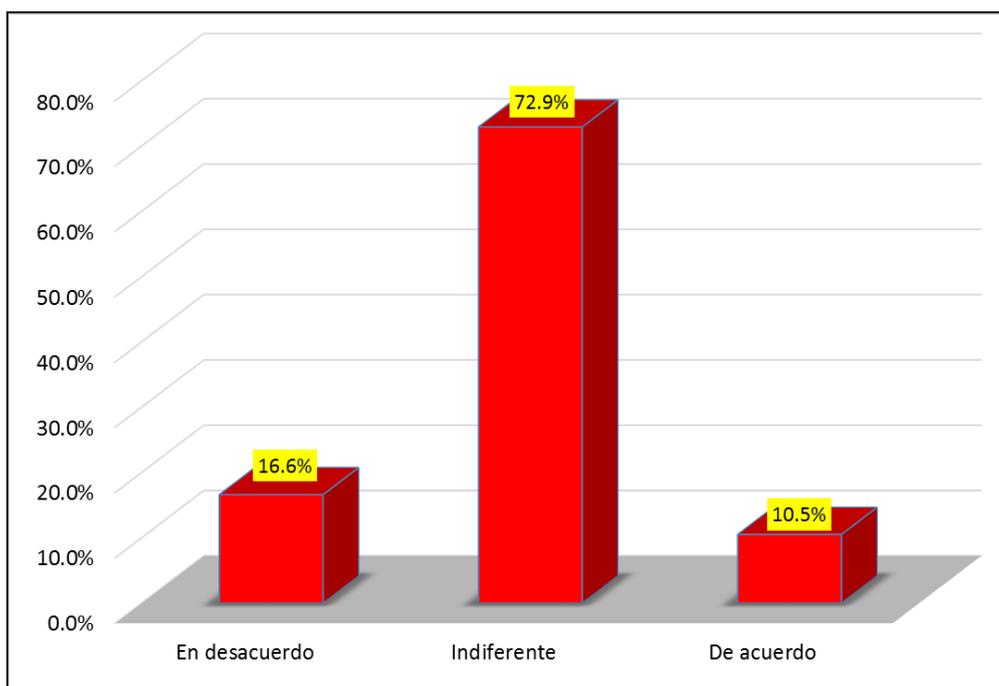
Tabla 41

*Estadística descriptiva de la variable derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. Período 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	22	16.6
Indiferente	97	72.9
De acuerdo	14	10.5
Total	133	100.0

Figura 32

*Derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020*



Según la tabla y figura, se evidencia que el 72.9% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a los derechos laborales que existe con el personal CAS, el 16.6% opinaron estar en desacuerdo con los derechos laborales y el 10.5% se muestran de acuerdo frente a los derechos laborales.

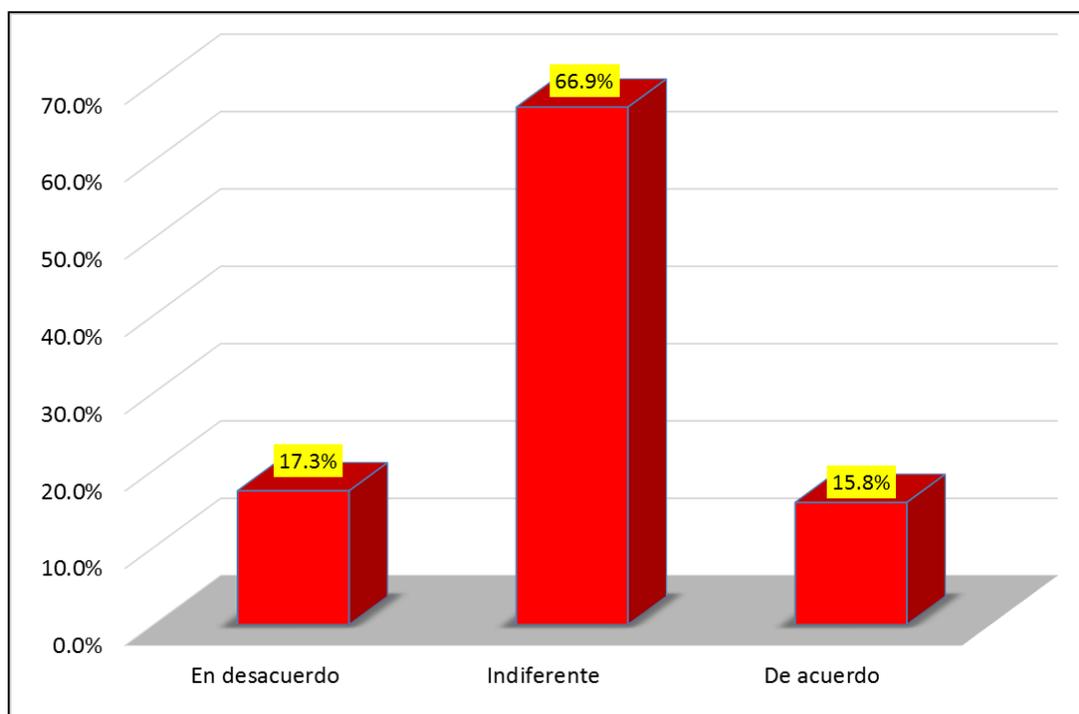
Tabla 42

*Estadística descriptiva de la dimensión beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. Período 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	23	17.3
Indiferente	89	66.9
De acuerdo	21	15.8
Total	133	100.0

Figura 33

*Beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020*



Según la tabla y figura. se evidencia que 66.9% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. se muestran indiferentes frente a los beneficios sociales laborales que existe con el personal CAS, el 17.3% opinaron estar en desacuerdo con los beneficios sociales laborales y el 15.8% se muestran de acuerdo frente a los beneficios sociales laborales.

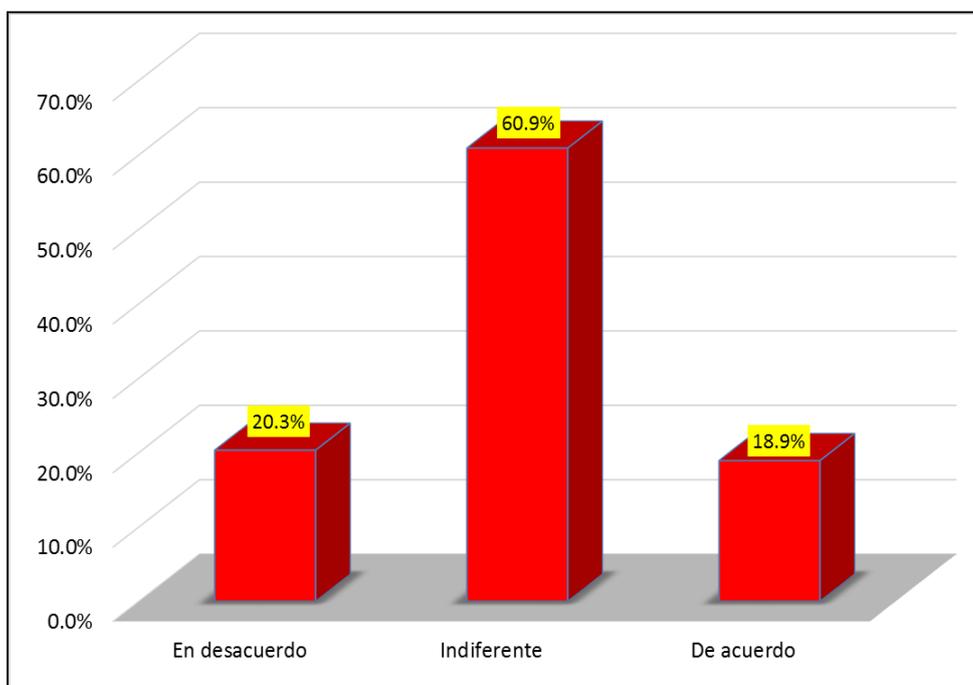
Tabla 43

*Estadística descriptiva de la dimensión estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. Período 2020*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	27	20.3
Indiferente	81	60.9
De acuerdo	25	18.8
Total	133	100.0

Figura 34

*Estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. período 2020*



Según la tabla y figura. se evidencia que 60.9% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali. se muestran indiferentes frente a la estabilidad laboral que existe con el personal CAS. el 20.3% opinaron estar en desacuerdo con la estabilidad laboral y el 18.8% se muestran de acuerdo con la estabilidad laboral.

### Prueba de normalidad

Dado que se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 133$ ) para fundamentar la hipótesis, se propone la siguiente hipótesis para fundamentar la normalidad.

Tabla 44

*Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Cumplimiento del contrato	,113	133	,000
Beneficios del contrato	,104	133	,001
Régimen de contrato administrativo de servicios	,131	133	,000
Beneficios sociales laborales	,100	133	,002
Estabilidad laboral	,101	133	,002
Derechos laborales del personal administrativo	,059	133	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla actual, según la prueba de calidad, los resultados muestran que la significación de las dimensiones y variables de la encuesta es inferior a  $p < 0,05$ , según la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS). No está estadísticamente cerca de una distribución normal. Determina el proceso estadístico no paramétrico (Correlación de Spearman).

## 5.2. Contrastación de Hipótesis

### Comprobación de la hipótesis general

#### Prueba de hipótesis.

Hi. El régimen del contrato administrativo afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su contenido esencialmente reconocido en la norma laboral y en la constitución política vigente.

Ho. El régimen del contrato administrativo no afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su contenido esencialmente reconocido en la norma laboral y en la constitución política vigente.

#### Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

#### Medición estadística.

Aplicación de la correlación de Spearman: SPSS v 25.0, porque las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 45

*Niveles estadísticos de correlación entre el régimen del contrato administrativo y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.*

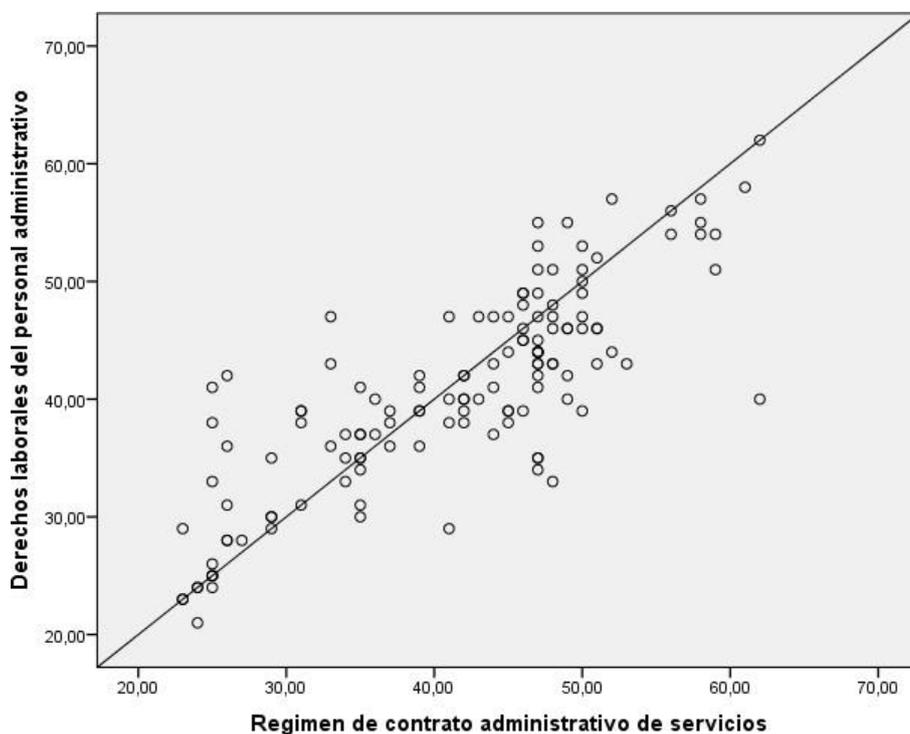
		Régimen de contrato administrativo de servicios	Derechos laborales del personal administrativo
	Régimen de contrato administrativo de servicios	1,000	,795**
Rho de Spearman	Coficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	Derechos laborales del personal administrativo	,795**	1,000
	Coficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	133	133

## Interpretación

Utilizando datos obtenidos estadísticamente según la prueba de correlación (Spearman) analizada en el sistema SPSS versión 25.0, el nivel de relación de  $r = 0,795$  (nivel positivo alto) en el nivel de significación ( $p < 0,000$  inferior al valor  $p$ ) es ser como sigue. Composición ( $< 0,05$ ) encontró que ambas variables de investigación tenían una relación significativa y llegó a la conclusión: el régimen del contrato administrativo afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su contenido esencialmente reconocido en la norma laboral y en la constitución política vigente, por la tanto se rechazó la hipótesis  $H_0$ .

Figura 35

*Gráfico de dispersión entre el régimen del contrato administrativo y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.*



En el presente gráfico se observa una dispersión continua y discreta, de modo que es posible identificar una correlación estadística entre variables. Así pues, el régimen del contrato administrativo, tiene vinculación estadística con los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.

## Comprobación de la hipótesis específica 1

### Prueba de hipótesis.

Hi. El régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, ocasionando su reclamo en la vía judicial.

Ho. El régimen del contrato administrativo de servicios no afecta el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, ocasionando su reclamo en la vía judicial.

### Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

### Medición estadística.

Aplicación de la correlación de Spearman: SPSS v 25.0, porque las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 46

*Niveles estadísticos de correlación entre el régimen del contrato administrativo de servicios y el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020*

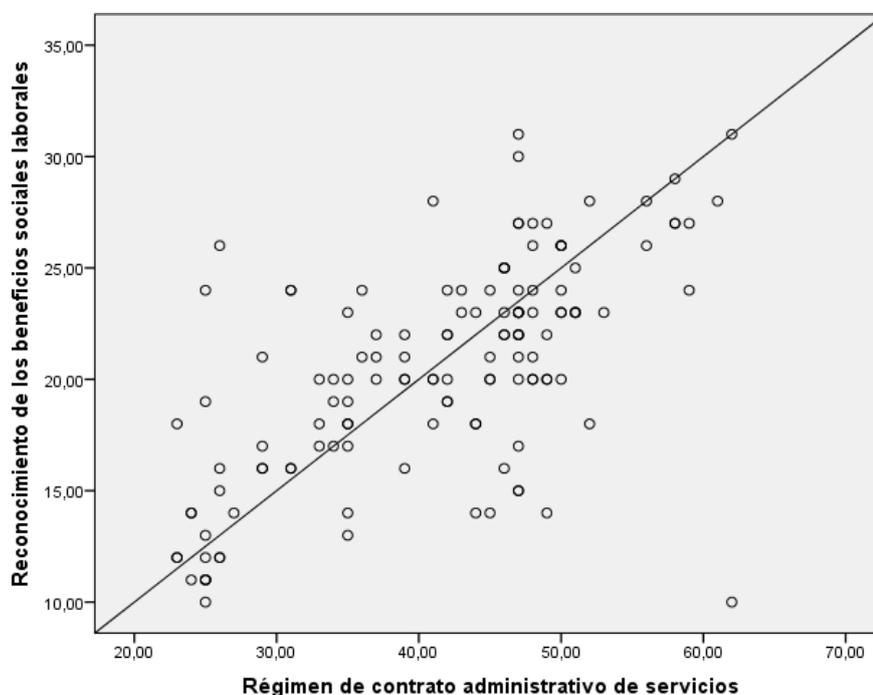
		Régimen de contrato administrativo de servicios	Reconocimiento de los beneficios sociales laborales
	Régimen de contrato administrativo de servicios	1,000	,623**
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	Reconocimiento de los beneficios sociales laborales	,623**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	133	133

### Interpretación

Usando datos obtenidos estadísticamente según la prueba de correlación (Spearman) analizada en el sistema SPSS versión 25.0, el nivel de relación en  $r = 0,623$  (nivel moderadamente positivo) en el nivel de significancia ( $p < 0,000$  menor que el valor  $p$ ) es como sigue. Construido = 0.05) Encontramos que ambas variables de investigación se relacionaron significativamente y llegaron a una conclusión: el régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, ocasionando su reclamo en la vía judicial, por lo tanto se rechazó la hipótesis  $H_0$ .

Figura 36

*Gráfico de dispersión entre el régimen del contrato administrativo de servicios y el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.*



En el presente gráfico se observa una dispersión continua y discreta, de modo que es posible identificar una correlación estadística entre variables. Esto significa que los contratos de servicios de gestión están estadísticamente relacionados con el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.

## Comprobación de la hipótesis específica 2

### Prueba de hipótesis.

Hi. El régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su reconocimiento material.

Ho. El régimen del contrato administrativo de servicios no afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su reconocimiento material.

### Regla de decisión:

Sig. > 0.05; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05; Se rechaza la hipótesis nula.

### Medición estadística.

Aplicación de la correlación de Spearman: SPSS v 25.0, porque las variables presentan normalidad en los datos.

Tabla 47

*Niveles estadísticos de correlación entre el régimen del contrato administrativo de servicios y la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020*

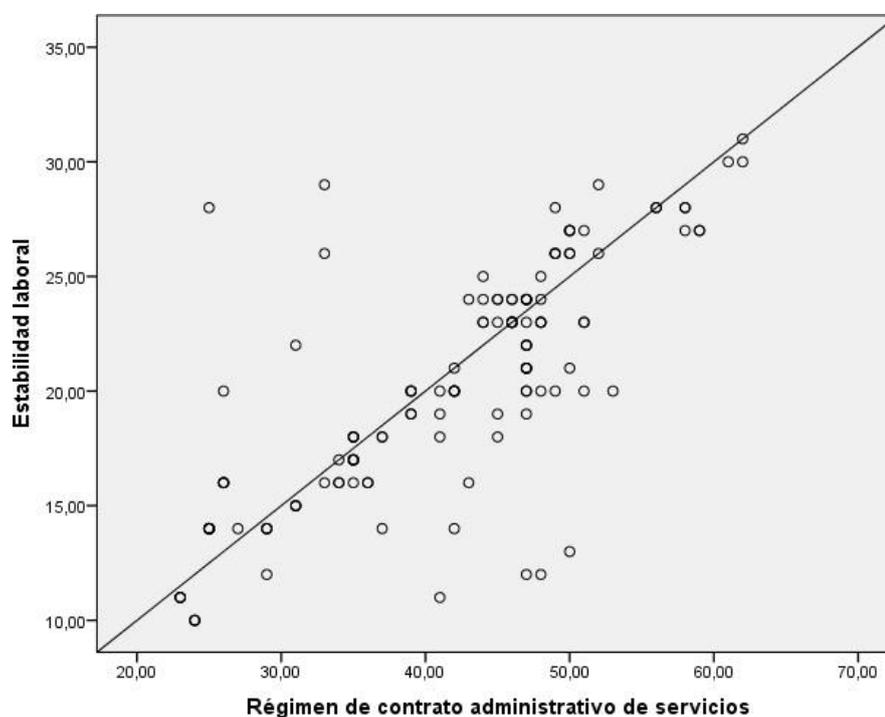
				Régimen de contrato administrativo de servicios	Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Régimen de contrato administrativo de servicios	Coficiente de correlación		1,000	,748**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		133	133
	Estabilidad laboral	Coficiente de correlación		,748**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		133	133

### Interpretación

Utilizando datos obtenidos estadísticamente según la prueba de correlación (Spearman) analizada en el sistema SPSS versión 25.0, el nivel de relación de  $r = 0,748$  (nivel positivo alto) en el nivel de significancia ( $p < 0,000$  inferior al valor  $p$ ) es ser como sigue. Construido = 0.05) Encontramos que ambas variables de investigación se relacionaron significativamente y llegaron a una conclusión: el régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su reconocimiento material, por la tanto se rechazó la hipótesis  $H_0$ .

Figura 37

*Gráfico de dispersión entre el régimen del contrato administrativo de servicios y la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali.*



En el presente gráfico se observa una dispersión continua y discreta, de modo que es posible identificar una correlación estadística entre variables. Así pues, Los contratos de servicios administrativos están estadísticamente relacionados con la estabilidad del empleo de los funcionarios del gobierno de Ucayali.

## Discusión de Resultados

Los resultados estadísticos obtenidos generan una serie de observaciones y análisis para determinar cómo la regulación de los contratos administrativo de servicios afecta los derechos de los trabajadores del personal administrativo del gobierno regional de Ucayali y lograr que se lleve a cabo el procedimiento., Se obtuvo el análisis estadístico de Alfa de Cronbach de 0,834 y 0,840 fiabilidad aceptable. Por otro lado, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ( $n < 133$ ) se determinó de acuerdo a los valores que se utilizará una prueba estadística no paramétricas para poder contrastar los análisis inferenciales (Correlación de Spearman), por otro lado, se obtuvo resultados estadísticos descriptivos por variables y dimensiones a fin de conocer si el régimen del contrato administrativo afecta los derechos laborales del personal administrativo (CAS).

De acuerdo a los resultados descriptivo se evidencia en la (tabla 40) que el 69.1% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente al régimen del contrato administrativo de servicios que existe con el personal CAS, el 21.1% opinaron estar en desacuerdo con la estabilidad laboral y el 9.8% se muestran de acuerdo con relación a los procedimientos del contrato administrativo realizado con el Gobierno Regional de Ucayali de acuerdo a las normas vigentes. Finalmente, en la (Tabla 43) 72,9% del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, se muestran indiferentes frente a los derechos laborales que existe con el personal CAS, el 16.6% opinaron estar en desacuerdo con los derechos laborales y el 10.5% se muestran de acuerdo frente a los derechos laborales.

Los resultados estadísticos inferenciales permitieron contrastar de acuerdo a la hipótesis general mediante la prueba correlacional de Spearman, Un nivel de correlación de  $r = 0,795$  con  $p$  valor  $< 0,000$  es menor que el valor de  $p < 0,05$ ) con establecer que ambas variables de estudio muestran una relación significativa y el sistema de contratos funciona. La hipótesis de  $H_0$  fue rechazada debido a la afectación administrativa de los derechos de trabajadores del GORE de Ucayali en 2020, que en esencia viola el Ordenamiento del Trabajo y lo permitido en la constitución política vigente. (Tabla 47).

Asimismo, la Hipótesis 1 específica fue contrastada estadísticamente mediante la prueba de Rho de Spearman dio como resultado  $r = 0,623$  (nivel moderadamente positivo) con  $p < 0,000$ . (P-valor = menor a 0.05), señalando que las dos variables de investigación poseen una correlación significativa, y se concluye que el sistema de contratación de servicios administrativos influye en la percepción de los intereses laborales de los empleados del GORE de Ucayali 2020 por ello, la hipótesis de  $H_0$  fue rechazada. (Tabla 48).

Definitivamente, según la hipótesis específica 2, según la prueba de correlación de Spearman el nivel de relación  $r = 0,748$  (nivel positivo alto) y el nivel de significación ( $p < 0,000$ ) son bajos para ( $p$ -valor = 0.05), señalando que ambas variables de investigación poseen una correlación significativa, el sistema CAS afectará la permanencia laboral de los trabajadores del GORE de Ucayali en el año 2020, y en su sustancia concluimos que viola nuestra percepción, por lo que se rechazó la hipótesis de  $H_0$ . (Cuadro 49)

Frente a los resultados obtenidos, existe autores nacionales e internacionales que ameritan ser analizadas, según sus resultados obtenidos, En un estudio de Saucedo (2017), un contrato de gestión de servicios y derechos de los trabajadores en el Perú, señaló indica que los trabajadores bajo el régimen CAS se hallan en evidente desventaja porque no reconocen Todos los derechos laborales brindados por el estado peruano. En el análisis por igual el papel del Estado en el derecho laboral y social, sin generar desigualdades laborales que afecten el desarrollo laboral y las libertades de los trabajadores en el ámbito laboral. Entre los métodos utilizados se han utilizado como técnica de recolección de data, el análisis documental, que incluyó exámenes de registros y entrevistas.

Para Peralta (2017) en su investigación derechos Laborales del Servidor Público, mediante un análisis cualitativo, Determinar la causa de todas las partes del problema. Esto le permitirá encontrar una solución que solucione el problema las inconsistencias y fallas que se muestren. Esto ayudará a resolver los conflictos que han llevado a un injustificado traspaso de la fuerza laboral del sector público al privado, en contra de la gobernabilidad honesta y efectiva que el Estado debe promover y facilitar. En general, de conformidad con los principios y objetivos de los tratados internacionales pertinentes, se recomienda desarrollar sistemas

específicos que respeten los derechos fundamentales, el trato justo y condiciones de trabajo de los "servidores de confianza". El derecho a la libre sindicación y la percepción de beneficios de negociación colectiva.

Por otro lado, Flores (2018) precisa que, Para el personal del CAS, la falta de igualdad de oportunidades en la relación laboral vulnera algunos de los derechos reconocidos por la constitución policial peruana, derechos laborales, código civil, etc.... donde la primacía de la realidad también tiene en cuenta qué órdenes contienen los trabajadores en nómina pago de todos los subsidios de desempleo desde la fecha de entrada la terminación de la relación laboral. Asimismo, los conflictos de los trabajadores con las normas procesales laborales se resolverán a través de una investigación que permitirá descubrir los hechos de un problema real, como son las distorsiones en los contratos de localización de servicios de la ciudad. Villa Salvador.

Con respecto a Cabanillas y Lavado (2020) en el estudio titulada Terminación de la resolución CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros los resultados concluyeron que con respecto al incumplimiento del contrato CAS como laguna en el derecho de los trabajadores a obtener un empleo estable en la ciudad de Nuevo Chimbote en el año 2017, el 32% de los trabajadores estuvo muy de acuerdo en admitir el incumplimiento de la estabilidad laboral. Finaliza el 30% del contrato pactado que esto corresponde a un sistema inestable, resultando en que el trabajador carece de la protección que defiende al empleador del trabajo sin justa causa.

Asimismo, Acuña (2018), señala que hasta ahora hay muchos tipos diferentes de juicios y creencias dentro de las jurisdicciones nacionales que deben integrarse en una sola acción, por lo que lo que necesita este documento es un proceso posible, a través de la acción. El decreto produjo la CIDH, que determinará la aplicación de los principios del derecho de los derechos humanos. Por tanto, se, deben celebrar contratos de trabajo de acuerdo con los lineamientos de la Suprema Intérprete de los Derechos Humanos en las Américas.

Finalmente, Quiloango (2014) en su tesis la estabilidad laboral, la conclusión es que, luego de numerosas protestas sociales, el derecho al trabajo se encuentra consagrado en ley universal, por lo que Nuestra Constitución Política de

la República del Ecuador define el trabajo como derechos, obligaciones sociales y realización personal. La fuente del sentido, la base de la economía familiar. En otras palabras, buscamos recursos económicos a través del trabajo que nos permitan satisfacer las necesidades básicas del trabajador y de todos los que de él dependen.

Para Torres, S. (2014) desarrollo la investigación La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo, la precariedad laboral ha coexistido desde la aparición de la Agencia 8 de servicios técnicos profesionales autorizados y su reglamento, y esta norma no elimina la pérdida de la vida. La estabilidad laboral, situación que socava el espíritu de protección de la relación laboral al permitir contratos de servicios y crea condiciones desiguales entre los trabajadores que no reciben el mismo salario a pesar de prestar los mismos servicios Una vida digna.

## CONCLUSIONES

Los resultados inferenciales permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

- Primera: Se determinó de acuerdo al objetivo general que el régimen del contrato administrativo afecta los derechos laborales Durante el período 2020, el nivel de relación fue  $r = 0,795$  (nivel positivo alto), nivel de significancia ( $p$ ), violando lo esencialmente permitido por la ley laboral y la constitución política vigente de los funcionarios del gobierno local de Ucayali ( $<0,000$ )  $p$ -valor que ambas variables de estudio tienen una relación significativa, por la tanto se rechazó la hipótesis  $H_0$ .
- Segunda: Se determinó según el objetivo específico 1, que El sistema de contratos de servicios administrativos afectará la percepción de los intereses laborales de los funcionarios del gobierno local de Ucayali durante el período 2020, y los procesos serán significativos en el nivel de relación de  $r = 0.623$  (nivel medio positivo). Se rechazó la hipótesis de  $H_0$  porque el nivel ( $p < 0,000$  es menor que el valor  $p = 0,05$ ) se relacionó significativamente con ambas variables de estudio.
- Tercera: Se determinó según el objetivo específico 2, El sistema de contratos de servicios administrativos afectará la estabilidad del empleo del personal administrativo del gobierno local de Ucayali para el período de 2020 y violará su percepción importante, nivel de relación  $r = 0.748$  (nivel positivo alto), Nivel de significancia ( $p < 0.000 = 0.05$ ), establecen que ambas variables de estudio tienen una asociación significativa, por la tanto se rechazó la hipótesis  $H_0$ .

### **RECOMENDACIONES**

- a) Siendo que la realidad contractual y las prácticas de empleabilidad de los gobiernos regionales, suelen vulnerar derechos de los trabajadores, es necesario implementar un conjunto de políticas de concientización y sinceramiento de contratación, dentro de los regímenes correspondientes a cada empleado del gobierno regional, de modo que se contrate debidamente al personal y evitar futuras demandas.
- b) Es recomendable que el órgano de control interno del Gobierno Regional, inicie las acciones correctivas en contra de los funcionarios responsables de contratar de manera indebida al personal, puesto que el reclamo judicial de sus derechos, genera una carga procesal en desfavor de la entidad regional.
- c) Por último, resulta necesario iniciar un proceso actualización hacia los nuevos lineamientos del régimen CAS, de manera que la entidad regional no vulnere derechos laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Saucedo (2017) *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú, concluye:
- Peralta, R. (2017) *Derechos Laborales del Servidor Público de Confianza bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728 en Provias sede central de la Ciudad De Lima Durante los años 2014-2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú Conclusión:
- Flores, K. (2018) *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa El Salvador 2016-2017*. Tesis para optar el título profesional de Abogado. Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú, concluye:
- Cabanillas, L. y Lavado, W. (2020) *Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020*. Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote – Perú, concluye:
- Acuña, J. (2018) *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. Tesis para optar el grado académico de magister en derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, concluye:
- Morón, J. (2008). “*El RECAS es una medida necesaria que representa un avance, pero transitoria*”. Perú: Revista Jurídica 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.
- Huamán, E. E. (2010). *El contrato administrativo de servicios*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Del Rio Gonzales, O. (2008). *Temas de Gestión Pública y Actualidad*. Diciembre p. A3.
- Rueda, S. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS* (Tesis de doctorado). Obtenida de Universidad San Martín de Porres: [http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo\\_de\\_investig](http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investig)

acion/2011/15\_La\_inconstitucionalidad\_del\_contrato\_administrativo\_de\_servicios.pdf

- Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Guatemala: Heliasta.
- Anaya, B. E., Andrade, D., Herazo, S., & Sánchez, D. (2017). El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Benavides, A. (2016). *Límites típicos del delito de fraude del funcionario público en la contratación y liquidación pública*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Espinoza, S. (2016). *Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de Los Efectos del Condicionamiento del Plazo de un Contrato de en Base al Artículo 169 numeral 3ero del Código de Trabajo*. Quito: Universidad San Francisco De Quito.
- Palacios, J. J., Lemos, J. B., & Herrera, J. (2016). *Análisis sobre la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del choco como causal de procedencia de la contratación directa vigencia 2015*. Pereira: Universidad Libre Seccional Pereira.
- Ugalde, S. (2013). *Contratos por servicios profesionales en el sector público. un acercamiento jurisprudencial*. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio: Universidad De Costa Rica.

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** El régimen del Contrato Administrativo de Servicios y los derechos laborales del personal Administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a) ¿De qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales y laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020? b) ¿De qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> c) Determinar de qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020. d) Determinar de qué manera el régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El régimen del contrato administrativo de servicios afecta los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su contenido esencialmente reconocido en la norma laboral y en la constitución política vigente.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> a) El régimen del contrato administrativo de servicios afecta el reconocimiento de los beneficios sociales laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, ocasionando su reclamo en la vía judicial. b) El régimen del contrato administrativo de servicios afecta la estabilidad laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020, vulnerando su reconocimiento material.</p>	<p><b>Variable 1</b> Contrato administrativo de servicios</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Cumplimiento normativo - Beneficios normativos</p> <p><b>Variable 2</b> Derechos laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Beneficios sociales laborales - Estabilidad laboral</p>	<p><b>Enfoque.</b> Cualitativo</p> <p><b>Tipo.</b> Básica</p> <p><b>Diseño.</b> No experimental</p> <p><b>Nivel.</b> Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>Población.</b> 233 Trabajadores administrativos</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilístico 133 colaboradores</p> <p><b>Análisis.</b> Resultados descriptivos Fiabilidad Prueba de normalidad Prueba de hipótesis.</p>

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
Variable 1 Régimen del contrato administrativo	Régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. (El Peruano)	Cumplimiento del contrato	Procedimiento	ORDINAL
			Principios laborales	
			Plazo determinado	
			Normas	
			Tiempo programado	
			Etapas de contratación	
		Beneficios del contrato	Conocimiento	
			Derechos colectivos	
			Beneficios económicos	
			Régimen de los SNP	
			Beneficios sociales	
			Modalidad de contrato	
Variable 2 Derechos laborales	“conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.” (Floresgómez & Carvajal, 2017)	Beneficios sociales laborales	Cumplimiento	ORDINAL
			Respetos laborales	
			Gratificaciones	
			Vigencia	
			Vacaciones	
			Demandas laborales	
			Reconocimiento	
		Estabilidad laboral	Legalidad laboral	
			Desconocimiento laboral	
			Afiliación	
			Proceso de contrato	
			Transgresión	
			Temporalidad	
			Goce de derechos	

### Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
Variable 1 Régimen del contrato administrativo	Cumplimiento del contrato	Procedimiento	1 ¿Considera que su contratación siguió el procedimiento especial que contempla la norma del CAS?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Principios laborales	2 ¿Durante la vigencia de su contrato la entidad donde laboró respeto los principios laborales que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios?	
		Plazo determinado	3 ¿Considera Ud. que el plazo determinado del Contrato Administrativo garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores?	
		Normas	4 ¿Considera Ud. que la entidad donde laboró respetó los derechos laborales contemplados en la norma del CAS?	
			5 ¿Considera Ud. que su empleador respetó la jornada laboral que contempla la norma del CAS?	
		Tiempo programado	6 ¿Se respetó el contrato administrativo según el tiempo programado?	
		Etapas de contratación	7 ¿Se cumplió con las etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057?	
	Beneficios del contrato	Conocimiento	8 ¿Tiene Ud. conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios?	
		Derechos colectivos	9 ¿Los derechos colectivos como son: el derecho a la sindicalización, a la huelga y la negociación colectiva, contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS y su modificatoria fueron respetados por su empleador?	
		Beneficios económicos	10 ¿Considera usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?	
			11 ¿Considera usted tener mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, o en el antiguo régimen de los SNP?	
		Régimen de los SNP	12 ¿Considera usted tener mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP?	
		Beneficios sociales	13 ¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. LEG 276)?	
		Modalidad de contrato	14 ¿Considera usted que el nuevo régimen de contratación CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público?	

Variable 2 Derechos laborales	Beneficios sociales laborales	Cumplimiento	1 ¿Considera que el gobierno regional cumple los beneficios sociales de los trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Respetos laborales	2 ¿Considera que el gobierno regional respeta los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las normas.	
		Gratificaciones	3 ¿Ha recibido sus gratificaciones laborales en julio y diciembre según como lo establece de la ley?	
		Vigencia	4 ¿Sus derechos laborales fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato?	
		Vacaciones	5 ¿Considerando que las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 es de 30 días al año, la entidad donde laboró cumplió con asignarle ese tiempo del periodo vacacional?	
		Demandas laborales	6 ¿Los casos o demandas de los trabajadores se ha llevado mediante conciliaciones por ambas partes?	
		Reconocimiento	7 ¿Considera que su demandado le han reconocido todos los beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley?	
	Estabilidad laboral	Legalidad laboral	8 ¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?	
		Desconocimiento laboral	9 ¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?	
		Afiliación	10 ¿Durante la vigencia de su contrato su empleador cumplió con Afiliarle a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS?	
		Proceso de contrato	11 ¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en el gobierno regional fue la adecuada?	
		Transgresión	12 ¿La estabilidad laboral de un trabajador es trasgredida al término de su contrato?	
		Temporalidad	13 ¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejada en que la entidad regional hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS?	
		Goce de derechos	14 ¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?	

### Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO

##### Instrucciones.

Estimado abogado, el presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre CONTRATO ADMINISTRATIVO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI.

A continuación, presentamos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos, no hay respuesta correcta ni incorrecta. Trate de ser sincero (a) en sus respuestas. La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 en donde indican el grado de menor o mayor satisfacción. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

##### Escala de valoración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

#### DIMENSIÓN 1.

##### CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que su contratación siguió el procedimiento especial que contempla la norma del CAS?					
2	¿Durante la vigencia de su contrato la entidad donde laboró respeto los principios laborales que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios?					
3	¿Considera Ud. que el plazo determinado del Contrato Administrativo garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores?					
4	¿Considera Ud. que la entidad donde laboró respetó los derechos laborales contemplados en la norma del CAS?					
5	¿Considera Ud. que su empleador respetó la jornada laboral que contempla la norma del CAS?					
6	¿Se respetó el contrato administrativo según el tiempo programado?					
7	¿Se cumplió con las etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057?					

**DIMENSIÓN 2.**  
**BENEFICIOS DEL CONTRATO**

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
8	¿Tiene Ud. conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios?					
9	¿Los derechos colectivos como son: el derecho a la sindicalización, a la huelga y la negociación colectiva, contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS y su modificatoria fueron respetados por su empleador?					
10	¿Considera usted que un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?					
11	¿Considera usted tener mayores beneficios económicos como servidor CAS actualmente, o en el antiguo régimen de los SNP?					
12	¿Considera usted tener mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP?					
13	¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. LEG 276)?					
14	¿Considera usted que el nuevo régimen de contratación CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público?					

**Muchas gracias por su colaboración...**

## CUESTIONARIO DE DERECHOS LABORALES

### **Instrucciones.**

Estimado abogado, el presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre sobre LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI.

A continuación presentamos una serie de enunciados, léalo detenidamente y conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo solo tiene fines académicos, no hay respuesta correcta ni incorrecta. Trate de ser sincero (a) en sus respuestas. La escala de estimación posee valores de equivalencia de 1 al 5 en donde indican el grado de menor o mayor satisfacción. Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

### **Escala de valoración.**

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

### DIMENSIÓN 1.

#### **BENEFICIOS SOCIALES LABORALES**

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que el gobierno regional cumple los beneficios sociales de los trabajadores de acuerdo a las normas establecidas?					
2	¿Considera que el gobierno regional respeta los derechos laborales de los trabajadores de acuerdo a las normas.					
3	¿Ha recibido sus gratificaciones laborales en julio y diciembre según como lo establece de la ley?					
4	¿Sus derechos laborales fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato?					
5	¿Considerando que las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 es de 30 días al año, la entidad donde laboró cumplió con asignarle ese tiempo del periodo vacacional?					
6	¿Los casos o demandas de los trabajadores se ha llevado mediante conciliaciones por ambas partes?					
7	¿Considera que su demandado le han reconocido todos los beneficios laborales que le corresponde de acuerdo a ley?					

**DIMENSIÓN 2.**  
**ESTABILIDAD LABORAL**

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
15	¿Considera usted que se debe reconocer legal y constitucionalmente el derecho a la Estabilidad laboral?					
16	¿Considera usted que el contrato administrativo de servicios es un régimen laboral que faculta al empleador de cesar en cualquier momento al trabajador, desconociendo la estabilidad laboral de entrada obtenida una vez culminado el periodo de prueba?					
17	¿Durante la vigencia de su contrato su empleador cumplió con Afiliarle a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS?					
18	¿Considera usted que la forma de contratar trabajadores obreros en el gobierno regional fue la adecuada?					
19	¿La estabilidad laboral de un trabajador es trasgredida al término de su contrato?					
20	¿La temporalidad laboral de un trabajador se ve reflejada en que la entidad regional hace caso omiso a las disposiciones legales que prohíben este tipo de contratación CAS?					
21	¿Considera usted que el tener acceso al derecho a la Estabilidad laboral garantiza el goce y el ejercicio de otros derechos sean individuales o sociales en beneficio del trabajador?					

**Muchas gracias por su colaboración...**



	des sociales																		
7. CONSISTE	Basado en aspectos teórico científicos																		
8. COHEREN	Entre los índices, Indicadores																		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

a) Totalmente en desacuerdo **b)**En desacuerdo **c)**Ni de acuerdo ni en desacuerdo **d)**De acuerdo **e)**Totalmente de acuerdo.

Nombres y Apellidos:		DNI. N°
Dirección domiciliaria:		Tf. Cel.
Título profesional / Especialidad		
Grado Académico:		
Mención:		

Lugar y fecha: .....:.....

### Anexo 6: Solicitud dirigida a la Entidad donde recolectó datos

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITO: Permiso para realizar  
Trabajo de Investigación.

Señor:  
**FRANCISCO ANTONIO PEZO TORRES**  
Gobernador Regional de Ucayali  
Jr. Raymondi N° 220 Calleria.  
PUCALLPA. -

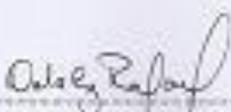
Yo, Carlos Eugenio De la Cruz Rafael, con DNI N° 09067250, director de la Oficina de Cooperación técnica y Relaciones Internacionales del Gobierno Regional de Ucayali, con domicilio en Jr. Guillermo Sotelo N° 760 en el distrito de Calleria, provincia de Coronel Portillo; ante me presento me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional de abogacía en la Universidad Peruana Los Andes, solicito a usted permiso para realizar trabajo de investigación en su institución sobre "El Régimen del contrato administrativo de Servicios y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali"; para adoptar el grado Abogado.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Pucallpa, 03 de diciembre de 2019

  
 Carlos Eugenio De la Cruz Rafael  
 DNI N° 09067250



**Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas  
encuestadas o entrevistadas**

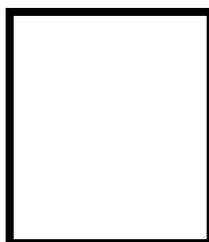
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “**El Régimen del contrato administrativo de Servicios y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, período 2020**”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: “Carlos Eugenio de la Cruz Rafael”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, ..... de..... 2022.



\_\_\_\_\_  
(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: .....

N° DNI: .....

**1. Responsable de investigación**

Apellidos y nombres: Carlos Eugenio De la cruz Rafael

D.N.I. N° .....

N° de teléfono/celular: .....

Email: .....

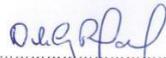
Firma: .....

**Anexo 9:**

**Anexo 10: Declaración de autoría****DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo **Carlos Eugenio De a Cruz Rafael**, identificado con DNI N° **09067250** Domiciliado en **Jr. Guillermo Sisley N° 764, Distrito de Calleria - Provincia de Coronel Portillo - Ucayali**, 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: **El Régimen del contrato administrativo de Servicios y los derechos laborales del personal administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, periodo 2020,** haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 19 de Julio 2022.



.....  
Carlos Eugenio De la Cruz Rafael  
DNI N°09067250

## Anexo 11. Base de datos

## VARIABLE 1: CONTRATO ADMINISTRATIVO

ITEMS	DIMENSION 1								DIMENSION 2								
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	8	9	10	11			12
1	1	1	4	3	5	4	3	21	1	2	5	4	3	3	21	42	
2	1	1	3	3	3	3	3	17	3	2	3	1	1	3	3	16	33
3	5	1	4	4	4	4	4	26	4	2	4	5	1	4	4	24	50
4	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	4	3	3	3	3	22	45
5	4	3	3	4	3	3	4	24	4	2	3	4	3	3	4	23	47
6	4	5	4	4	4	4	4	29	4	3	5	4	5	4	4	29	58
7	1	3	3	4	3	3	4	21	4	3	3	1	3	3	4	21	42
8	4	3	5	3	3	3	3	24	1	1	2	4	3	5	3	19	43
9	4	2	5	3	3	3	3	23	3	1	3	4	2	5	3	21	44
10	5	2	2	1	2	2	1	15	4	3	1	5	2	2	1	18	33
11	4	3	3	5	3	3	5	26	5	2	3	4	3	5	5	25	51
12	4	2	3	5	1	1	5	21	5	3	1	4	2	3	5	23	44
13	1	3	4	1	4	4	1	18	1	1	4	1	3	4	1	15	33
14	3	4	1	4	2	2	4	20	4	3	2	3	4	1	4	21	41
15	3	3	4	4	4	4	4	26	4	3	4	3	3	4	4	25	51
16	4	2	1	1	1	1	1	11	2	3	2	4	2	1	1	15	26
17	3	3	2	5	4	4	5	26	5	3	4	3	3	2	5	25	51
18	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	3	4	3	3	4	24	48
19	2	2	4	5	4	4	2	23	2	4	3	2	2	4	5	22	45
20	4	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	4	2	2	2	15	31
21	5	3	3	4	3	3	4	25	1	4	3	5	5	3	4	25	50
22	5	2	4	4	4	4	4	27	2	1	2	5	2	4	4	20	47
23	2	3	5	4	4	4	4	26	4	2	1	2	3	5	4	21	47
24	5	3	4	1	3	3	3	22	3	4	4	5	3	4	1	24	46
25	3	1	2	1	2	2	4	15	4	1	2	3	1	2	1	14	29
26	5	1	1	1	1	1	1	11	1	4	1	5	1	1	1	14	25
27	5	3	1	1	3	3	2	18	2	2	3	5	5	1	1	19	37
28	5	2	2	5	2	2	5	23	5	5	2	5	2	2	5	26	49
29	5	3	3	3	3	3	3	23	3	4	3	5	3	3	3	24	47
30	4	1	1	1	1	1	1	10	3	3	3	4	1	1	1	16	26
31	2	3	3	2	3	3	2	18	2	1	3	2	3	3	2	16	34
32	3	3	3	4	3	3	4	23	4	3	3	3	3	3	4	23	46
33	5	3	3	1	3	3	1	19	1	4	3	5	3	3	1	20	39
34	3	3	3	1	3	3	1	17	1	4	3	3	3	3	1	18	35
35	5	3	3	1	3	3	1	19	1	2	3	5	3	3	1	18	37
36	1	4	4	5	1	4	5	24	5	3	4	1	4	4	5	26	50
37	4	1	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	1	1	1	11	23
38	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	56
39	4	1	1	1	3	3	1	14	1	1	1	4	1	1	1	10	24
40	1	2	1	4	4	4	4	20	4	3	4	1	2	1	4	19	39
41	5	4	4	5	4	4	5	31	5	3	4	5	4	4	5	30	61
42	3	1	1	2	1	1	2	11	2	4	1	3	1	1	2	14	25
43	4	4	4	4	1	2	4	23	4	1	2	4	4	4	4	23	46
44	5	2	2	5	1	1	5	21	5	3	1	5	2	2	5	23	44
45	5	4	5	4	5	5	4	32	4	2	2	5	5	5	4	27	59
46	2	3	4	5	2	2	5	23	5	2	4	3	4	4	5	27	50
47	4	4	3	4	3	3	4	25	2	3	3	4	3	3	4	22	47
48	5	4	1	3	4	2	4	23	4	2	4	5	1	4	4	24	47
49	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	42
50	1	5	4	4	4	3	3	24	4	3	4	4	4	4	4	27	51
51	4	3	4	1	3	3	4	22	4	1	4	4	4	2	4	23	45
52	4	2	2	3	2	2	3	18	3	1	2	4	2	2	3	17	35
53	5	3	4	5	4	4	5	30	5	3	4	5	3	3	5	28	58
54	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	27
55	4	3	4	5	4	5	5	30	5	3	4	3	4	4	5	28	58
56	4	1	1	5	1	1	5	18	5	1	1	3	1	1	5	17	35
57	4	4	3	1	3	3	1	19	1	3	3	2	3	3	1	16	35
58	4	2	1	1	1	1	1	11	1	3	1	4	3	1	1	14	25
59	5	4	1	1	2	4	4	21	4	3	4	5	4	4	4	28	49
60	4	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	1	3	3	20	41

61	4	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	4	2	2	2	15	31
62	5	3	3	4	3	3	4	25	1	4	3	5	3	3	4	23	48
63	5	2	4	4	4	5	4	28	2	1	2	5	2	4	4	20	48
64	2	3	5	4	4	4	4	26	4	2	1	2	3	5	4	21	47
65	5	3	4	1	3	3	3	22	3	4	4	5	3	4	1	24	46
66	3	1	2	1	2	2	4	15	4	1	2	3	1	2	1	14	29
67	5	1	1	1	1	1	1	11	1	4	1	5	1	1	1	14	25
68	5	3	1	1	3	3	2	18	2	2	3	5	3	1	1	17	35
69	5	2	2	5	2	2	5	23	5	5	2	5	2	2	5	26	49
70	5	3	3	3	3	3	3	23	3	5	3	5	3	3	3	25	48
71	4	1	1	1	1	1	1	10	3	3	3	4	1	1	1	16	26
72	2	3	3	2	3	3	2	18	2	1	3	2	3	3	2	16	34
73	3	3	3	4	3	3	4	23	4	3	3	3	3	3	4	23	46
74	5	3	3	1	3	3	1	19	1	4	3	5	3	3	1	20	39
75	3	3	3	1	3	3	1	17	1	4	3	3	3	3	1	18	35
76	5	3	3	1	3	3	1	19	1	2	3	5	3	3	1	18	37
77	1	4	4	5	1	4	5	24	5	3	4	1	4	4	5	26	50
78	4	1	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	1	1	1	11	23
79	4	1	4	2	3	5	4	23	5	4	4	4	4	4	4	29	52
80	4	1	1	1	3	3	1	14	1	1	1	4	1	1	1	10	24
81	1	2	1	4	4	4	4	20	4	3	4	1	2	1	4	19	39
82	5	4	4	5	4	4	5	31	5	3	4	5	5	4	5	31	62
83	3	1	1	2	1	1	2	11	2	4	1	3	1	1	2	14	25
84	4	4	4	4	1	2	4	23	4	1	2	4	5	4	4	24	47
85	5	2	2	5	1	1	5	21	5	3	1	5	2	2	5	23	44
86	5	4	5	4	5	5	4	32	4	2	2	5	5	5	4	27	59
87	2	3	4	5	2	2	5	23	5	2	4	3	4	4	5	27	50
88	4	4	3	4	3	3	4	25	2	3	3	4	3	3	4	22	47
89	5	4	1	3	4	2	4	23	4	2	4	5	1	4	4	24	47
90	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	42
91	4	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	4	2	2	2	15	31
92	5	3	3	4	3	3	4	25	1	4	3	5	3	3	4	23	48
93	5	2	4	4	4	4	4	27	2	1	2	5	2	4	4	20	47
94	2	3	5	4	4	4	4	26	4	2	1	2	3	5	4	21	47
95	4	3	4	1	3	3	3	21	3	4	4	5	3	4	1	24	45
96	3	1	2	1	2	2	4	15	4	1	2	3	1	2	1	14	29
97	5	1	1	1	1	1	1	11	1	4	1	5	1	1	1	14	25
98	5	3	1	1	3	3	2	18	2	2	3	5	3	1	1	17	35
99	5	2	2	5	2	2	5	23	5	5	2	5	2	2	5	26	49
100	5	3	3	3	3	3	3	23	3	4	3	5	3	3	3	24	47
101	4	1	1	1	1	1	1	10	3	3	3	4	1	1	1	16	26
102	2	3	3	2	5	3	2	20	2	1	3	2	3	3	2	16	36
103	3	3	3	4	3	3	4	23	4	3	3	3	3	3	4	23	46
104	5	3	3	1	3	3	1	19	1	4	3	5	3	3	1	20	39
105	3	3	3	1	3	3	1	17	1	4	3	3	3	3	1	18	35
106	5	3	3	1	3	3	5	23	1	2	3	5	3	3	1	18	41
107	1	5	5	5	1	4	5	26	5	3	4	1	4	4	5	26	52
108	4	1	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	1	1	1	11	23
109	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	56
110	4	1	1	1	3	3	1	14	1	1	1	4	1	1	1	10	24
111	1	2	1	4	5	4	5	22	4	3	4	1	2	1	4	19	41
112	5	4	4	5	4	5	5	32	5	3	4	5	4	4	5	30	62
113	3	1	1	2	1	1	2	11	2	4	1	3	1	1	2	14	25
114	4	4	5	4	1	2	4	24	4	1	2	4	4	4	4	23	47
115	5	2	2	5	1	1	5	21	5	3	1	5	3	2	5	24	45
116	5	5	5	4	5	5	4	33	4	2	2	1	2	5	4	20	53
117	2	3	4	5	2	2	5	23	5	2	4	3	4	4	5	27	50
118	4	4	3	4	3	3	4	25	2	3	3	4	3	3	4	22	47
119	5	5	1	3	4	2	4	24	4	2	4	5	1	4	4	24	48
120	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	3	20	42
121	4	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	4	2	2	2	15	31
122	5	3	3	4	3	3	4	25	1	4	3	5	3	3	4	23	48
123	5	2	4	4	4	4	4	27	2	1	2	5	2	4	4	20	47
124	2	3	5	4	4	4	4	26	4	2	1	2	3	5	4	21	47
125	5	3	4	1	3	3	3	22	3	4	4	5	3	4	1	24	46
126	3	1	2	1	2	2	4	15	4	1	2	3	1	2	1	14	29
127	5	1	1	1	1	1	1	11	1	4	1	5	1	1	1	14	25
128	4	3	1	1	3	3	2	17	2	2	3	5	3	1	1	17	34
129	5	2	2	5	2	2	5	23	5	5	2	5	2	2	5	26	49
130	4	3	2	1	3	3	3	19	3	4	3	5	3	3	3	24	43
131	4	1	1	1	1	1	1	10	3	3	3	4	1	1	1	16	26
132	2	3	3	2	5	3	2	20	2	1	3	2	3	3	2	16	36
133	3	3	1	4	2	3	5	21	4	3	2	3	1	3	5	21	42

## VARIABLE 2: DERECHOS LABORALES

ITEMS	DIMENSION 1							DIMENSION 2									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12			
1	5	4	3	3	5	1	3	24	2	2	2	2	2	2	14	38	
2	3	1	1	3	3	4	3	18	4	3	4	4	4	5	5	29	47
3	4	5	1	4	4	4	4	26	1	3	1	1	1	1	5	13	39
4	4	3	3	3	4	1	3	21	3	2	3	3	3	3	1	18	39
5	3	4	3	3	3	2	4	22	1	4	3	1	1	1	1	12	34
6	5	4	5	4	4	1	4	27	4	5	4	4	2	4	4	27	54
7	3	1	3	3	3	2	4	19	3	4	1	3	3	3	3	20	39
8	2	4	3	5	3	4	3	24	2	4	2	2	2	2	2	16	40
9	3	4	2	5	3	3	3	23	3	5	3	3	3	3	4	24	47
10	1	5	2	2	2	4	1	17	2	5	2	4	4	5	4	26	43
11	3	4	3	3	3	2	5	23	1	2	3	5	4	4	4	23	46
12	1	4	2	3	1	2	5	18	4	5	3	4	3	3	3	25	43
13	4	1	3	4	4	3	1	20	2	3	1	2	2	2	4	16	36
14	2	3	4	1	2	2	4	18	1	5	1	1	1	1	1	11	29
15	4	3	3	4	4	1	4	23	3	5	3	1	3	3	2	20	43
16	2	4	2	1	1	5	1	16	2	5	2	2	2	2	5	20	36
17	4	3	3	2	4	2	5	23	3	5	3	3	3	3	3	23	46
18	3	4	3	3	3	1	4	21	3	4	1	1	1	1	1	12	33
19	3	2	2	4	4	3	2	20	3	2	3	3	3	3	2	19	39
20	2	4	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	4	22	38
21	3	5	5	3	3	3	4	26	3	5	3	3	3	3	1	21	47
22	2	5	2	4	4	3	4	24	3	3	3	3	3	3	1	19	43
23	1	2	3	5	4	3	4	22	3	5	3	3	3	3	1	21	43
24	4	5	3	4	3	3	3	25	4	1	4	4	1	4	5	23	48
25	2	3	1	2	2	3	4	17	1	4	1	1	1	2	2	12	29
26	1	5	1	1	1	3	1	13	4	4	4	4	3	5	4	28	41
27	3	5	5	1	3	3	2	22	1	4	1	1	3	3	1	14	36
28	2	5	2	2	2	4	5	22	4	1	2	1	4	4	4	20	42
29	3	5	3	3	3	1	3	21	3	4	3	5	3	3	3	24	45
30	3	4	1	1	1	4	1	15	3	3	3	4	1	1	1	16	31
31	3	2	3	3	3	1	2	17	2	1	3	2	3	3	2	16	33
32	3	3	3	3	3	4	4	23	4	3	3	3	3	3	4	23	46
33	3	5	3	3	3	4	1	22	1	4	3	5	3	3	1	20	42
34	3	3	3	3	3	1	1	17	1	4	3	3	3	3	1	18	35
35	3	5	3	3	3	2	1	20	1	2	3	5	3	3	1	18	38
36	4	1	4	4	1	1	5	20	5	3	4	1	4	4	5	26	46
37	1	4	1	1	1	2	2	12	1	2	1	4	1	1	1	11	23
38	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	56
39	1	4	1	1	3	3	1	14	1	1	1	4	1	1	1	10	24
40	4	1	2	1	4	4	4	20	4	3	4	1	2	1	4	19	39
41	4	5	4	4	4	2	5	28	5	3	4	5	4	4	5	30	58
42	1	3	1	1	1	2	2	11	2	4	1	3	1	1	2	14	25
43	2	4	4	4	1	3	4	22	4	1	2	4	4	4	4	23	45
44	1	5	2	2	1	2	5	18	5	3	1	5	2	2	5	23	41
45	2	5	5	5	5	1	4	27	4	2	2	5	5	5	4	27	54
46	4	3	4	4	2	4	5	26	5	2	4	3	4	4	5	27	53
47	3	4	3	3	3	2	4	22	2	3	3	4	3	3	4	22	44
48	4	5	1	4	4	1	4	23	4	2	4	5	1	4	4	24	47
49	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	3	20	40
50	4	4	4	4	4	2	3	25	4	3	4	4	4	4	4	27	52
51	4	4	4	2	3	3	4	24	4	1	4	4	4	2	4	23	47
52	2	4	2	2	2	3	3	18	3	1	2	4	2	2	3	17	35
53	4	5	3	3	4	3	5	27	5	3	4	5	3	3	5	28	55
54	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	28
55	4	3	4	4	4	5	5	29	5	3	4	3	4	4	5	28	57
56	1	3	1	1	1	1	5	13	5	1	1	3	1	1	5	17	30
57	3	2	3	3	3	3	1	18	1	3	3	2	3	3	1	16	34
58	1	4	3	1	1	1	1	12	1	3	1	4	3	1	1	14	26
59	4	5	4	4	2	4	4	27	4	3	4	5	4	4	4	28	55
60	3	4	1	3	3	3	3	20	3	3	3	4	1	3	3	20	40

61	2	4	2	2	2	2	2	2	16	2	1	2	4	2	2	2	15	31
62	3	5	3	3	3	3	4	4	24	1	4	3	5	3	3	4	23	47
63	2	5	2	4	4	5	4	4	26	2	1	2	5	2	4	4	20	46
64	1	2	3	5	4	4	4	4	23	4	2	1	2	3	5	4	21	44
65	4	5	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	5	3	4	1	24	49
66	2	3	1	2	2	2	4	4	16	4	1	2	3	1	2	1	14	30
67	1	5	1	1	1	1	1	1	11	1	4	1	5	1	1	1	14	25
68	3	5	3	1	3	3	2	2	20	2	2	3	5	3	1	1	17	37
69	2	5	2	2	2	2	5	5	20	5	5	2	5	2	2	5	26	46
70	3	5	3	3	3	3	3	3	23	3	5	3	5	3	3	3	25	48
71	3	4	1	1	1	1	1	1	12	3	3	3	4	1	1	1	16	28
72	3	2	3	3	3	3	2	2	19	2	1	3	2	3	3	2	16	35
73	3	3	3	3	3	3	4	4	22	4	3	3	3	3	3	4	23	45
74	3	5	3	3	3	3	1	1	21	1	4	3	5	3	3	1	20	41
75	3	3	3	3	3	3	1	1	19	1	4	3	3	3	3	1	18	37
76	3	5	3	3	3	3	1	1	21	1	2	3	5	3	3	1	18	39
77	4	1	4	4	1	4	5	5	23	5	3	4	1	4	4	5	26	49
78	1	4	1	1	1	2	2	2	12	1	2	1	4	1	1	1	11	23
79	4	4	4	4	3	5	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	29	57
80	1	4	1	1	3	3	1	1	14	1	1	1	4	1	1	1	10	24
81	4	1	2	1	4	4	4	4	20	4	3	4	1	2	1	4	19	39
82	4	5	5	4	4	4	5	5	31	5	3	4	5	5	4	5	31	62
83	1	3	1	1	1	1	2	10	2	4	1	3	1	1	2	14	24	
84	5	3	4	5	5	4	5	31	4	1	2	4	5	4	4	24	55	
85	2	4	1	3	1	1	2	14	5	3	1	5	2	2	5	23	37	
86	4	1	2	4	5	4	4	24	4	2	2	5	5	5	4	27	51	
87	5	3	1	5	2	2	5	23	5	2	4	3	4	4	5	27	50	
88	4	2	2	5	5	5	4	27	2	3	3	4	3	3	4	22	49	
89	5	2	4	3	4	4	5	27	4	2	4	5	1	4	4	24	51	
90	2	3	3	4	3	3	4	22	3	3	2	3	3	3	3	20	42	
91	4	2	4	5	1	4	4	24	2	1	2	4	2	2	2	15	39	
92	3	3	2	3	3	3	3	20	1	4	3	5	3	3	4	23	43	
93	2	1	2	4	2	2	2	15	2	1	2	5	2	4	4	20	35	
94	1	4	3	5	3	3	4	23	4	2	1	2	3	5	4	21	44	
95	2	1	2	5	2	4	4	20	3	4	4	5	3	4	1	24	44	
96	4	2	1	2	3	5	4	21	4	1	2	3	1	2	1	14	35	
97	3	4	4	5	3	4	1	24	1	4	1	5	1	1	1	14	38	
98	4	1	2	3	1	2	1	14	2	2	3	5	3	1	1	17	31	
99	1	4	1	5	1	1	1	14	5	5	2	5	2	2	5	26	40	
100	2	2	3	5	3	1	1	17	3	4	3	5	3	3	3	24	41	
101	5	5	2	5	2	2	5	26	3	3	3	4	1	1	1	16	42	
102	3	4	3	5	3	3	3	24	2	1	3	2	3	3	2	16	40	
103	3	3	3	4	1	1	1	16	4	3	3	3	3	3	4	23	39	
104	2	1	3	2	3	2	2	16	1	4	3	5	3	3	1	20	36	
105	4	3	3	3	3	3	4	23	1	4	3	3	3	3	1	18	41	
106	1	4	3	5	3	3	1	20	1	2	3	5	3	3	1	18	38	
107	1	4	3	3	3	3	1	18	5	3	4	1	4	4	5	26	44	
108	1	2	3	5	3	3	1	18	1	2	1	4	1	1	1	11	29	
109	5	3	4	1	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	4	28	54	
110	1	2	1	4	1	1	1	11	1	1	1	4	1	1	1	10	21	
111	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	1	2	1	4	19	47	
112	1	1	1	4	1	1	1	10	5	3	4	5	4	4	5	30	40	
113	4	3	4	1	2	1	4	19	2	4	1	3	1	1	2	14	33	
114	5	3	4	5	4	4	5	30	4	1	2	4	4	4	4	23	53	
115	2	4	1	3	1	1	2	14	5	3	1	5	3	2	5	24	38	
116	4	1	2	4	4	4	4	23	4	2	2	1	2	5	4	20	43	
117	5	3	1	5	3	2	5	24	5	2	4	3	4	4	5	27	51	
118	4	2	2	1	2	5	4	20	2	3	3	4	3	3	4	22	42	
119	5	2	4	3	4	4	5	27	4	2	4	5	1	4	4	24	51	
120	2	3	3	4	3	3	4	22	3	3	2	3	3	3	3	20	42	
121	4	2	4	5	1	4	4	24	2	1	2	4	2	2	2	15	39	
122	3	3	2	3	3	3	3	20	1	4	3	5	3	3	4	23	43	
123	2	1	2	4	2	2	2	15	2	1	2	5	2	4	4	20	35	
124	1	4	3	5	3	3	4	23	4	2	1	2	3	5	4	21	44	
125	4	5	3	4	3	3	3	25	3	4	4	5	3	4	1	24	49	
126	2	3	1	2	2	2	4	16	4	1	2	3	1	2	1	14	30	
127	1	5	1	1	1	1	1	11	1	4	1	5	1	1	1	14	25	
128	3	5	3	1	3	3	2	20	2	2	3	5	3	1	1	17	37	
129	2	5	2	2	2	2	5	20	5	5	2	5	2	2	5	26	46	
130	3	5	3	3	3	3	3	23	3	4	3	5	3	3	3	24	47	
131	3	4	1	1	1	1	1	12	3	3	3	4	1	1	1	16	28	
132	3	2	3	3	5	3	2	21	2	1	3	2	3	3	2	16	37	
133	2	3	1	3	2	3	5	19	4	3	2	3	1	3	5	21	40	