



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

El régimen de contratación administrativa de servicio y su influencia vulneradora de derechos constitucionales en la Región Lima Provincia, 2022

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo

Autor

Alfredo Vega Nieves

Asesor

Dr. Félix Ernesto Salazar Huapalla

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Alfredo Vega Nieves	45934940	25/07/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Félix Ernesto Salazar Huapalla	06695870	0009-0004-2068-3846
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mtro. Miguel Hernan Yengle Ruiz	18073658	0000-0002-7148-4677
Mtro. Oscar Alberto Bailon Osorio	31663048	0000-0002-7294-3548
Mtro. Javier Clemente Cabanillas Sulca	09966417	0000-0002-7514-2703

EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y SU INFLUENCIA VULNERADORA DE DERECHOS CONSTITUCIONALES EN LA REGIÓN LIMA PROVINCIAS, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Mi primer agradecimiento es para el ser supremo que me ha otorgado la existencia y la creencia, y también para mi familia, que ha estado a mi lado y me ha brindado su respaldo en este trayecto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada persona que contribuyó con la realización del presente trabajo.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivo específico.....	15
1.4 Justificación de la Investigación	16
1.5 Delimitación del estudio.....	16
1.6 Viabilidad del estudio.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Investigaciones Internacionales	18
2.1.2 Investigaciones Nacionales.....	21
2.2 Bases Teóricas	25
2.2.1 Régimen de contratación administrativa de servicios	25
2.2.2 Derechos constitucionales de los empleados públicos	28
2.3 Definición de términos básicos.....	32
2.4 Bases Filosóficas.....	32
2.5 Hipótesis de la investigación	34
2.5.1 Hipótesis general.....	34
2.5.2 Hipótesis específicas	34
2.6. Variables.....	34

2.7 Operacionalización de variables	36
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	37
3.1 Diseño metodológico.....	37
3.2 Población y muestra	37
3.2.1 Población	37
3.2.2 Muestra	37
3.3 Técnica de recolección de datos	38
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	38
3.5 Matriz de consistencia	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	41
4.1 Análisis descriptivo	41
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1 Discusión	48
5.2 Conclusiones	50
5.3 Recomendaciones.....	51
CAPÍTULO V. REFERENCIAS	54
5.1 Referencias bibliográficas	54
ANEXOS	56
Cuestionario	56
Matriz de consistencia.....	57
Operacionalización de variables	58

Índice de tablas

Tabla 1 ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha vulnerado derechos constitucionales desde su implementación?	41
Tabla 2. ¿Considera usted que la implementación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha sido beneficiosa en el desarrollo laboral en la Región Lima Provincias?	42
Tabla 3. ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios expone a vulnerar derechos de los trabajadores frente a otros regímenes laborales?	43
Tabla 4. ¿Considera usted que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral?	45
Tabla 5. ¿Considera usted que se podría modificar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios a fin de que no vulnere derechos constitucionales?	46

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022. **Métodos:** mixto o básico no experimental, cualitativo, corte fundamentado, hipotético deductivo, la muestra estará conformada por 20 integrantes de la Región Lima Provincias – Sede Huacho

Resultados: Que, un 45% que, si considera que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral y un 55% indicó que no

Conclusión: Que, se concluye que los abogados litigantes tienen una percepción favorable sobre la situación de los trabajadores CAS, que son discriminados por el Estado con normas que perpetúan el abuso. Estos trabajadores disfrutaban de mejores condiciones, beneficios sociales y seguridad social que otros. Las leyes laborales deberían garantizar los mismos derechos fundamentales para todos.

Palabras Claves: Régimen laboral, contrato administrativo, derechos fundamentales.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between the regime of administrative contracting of services and its influence on the violation of the constitutional rights of public employees in the Lima Provinces 2022 region. **Methods:** mixed or basic, non-experimental, qualitative, substantiated cut, hypothetical deductive, the sample It will be made up of 20 members of the Lima Provinces Region - Huacho Headquarters **Results:** That, 45% that, if they consider that the Administrative Contracting of Services Regime should be eliminated as a labor regime and 55% indicated that they did not **Conclusion:** That, it is concludes that with respect to the perception of the litigating lawyers on the discrimination of the CAS worker, they maintain a positive position since the State has been prolonging the abuse with its norms, evidencing the best conditions, they enjoy socio-labor and social security benefits. Labor regulations must be equally respectful of fundamental rights.

Keywords: Labor regime, administrative contract, fundamental rights.

INTRODUCCIÓN

El RECAS es una forma de contratar personal en el sector público que tiene una naturaleza temporal y se basa en el Decreto Legislativo N° 1057. Esta ley ha sido objeto de varias modificaciones a lo largo del tiempo, tanto en su contenido como en su reglamento, lo que evidencia la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades y demandas del sector público. El análisis de estas modificaciones y sus implicancias para los trabajadores y las entidades públicas es el objetivo de esta tesis.

Los trabajadores que realizan esta labor pertenecen a un grupo diferenciado de servidores públicos, que no se rigen por la norma que establece las condiciones de la Carrera Administrativa, es decir, el Decreto Legislativo N° 276, ni por el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

El origen de este estudio se basa en el testimonio personal del investigador, quien ha trabajado para el Estado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios RECAS. Esta modalidad laboral, que se aplica a ciertos servidores públicos, tiene unas características y condiciones particulares que se analizan en esta investigación.

La norma fue cuestionada por muchos expertos que señalaron que vulneraba los derechos fundamentales reconocidos por la constitución. El ordenamiento jurídico fue validado por el Tribunal Constitucional a través de su resolución, usando una interpretación que contradecía los fundamentos del derecho laboral que están establecidos en nuestra constitución y los tratados internacionales.

Los servidores CAS han sufrido una serie de vulneraciones a sus derechos laborales por parte del Estado, que ha privilegiado a los trabajadores de otros regímenes que forman parte de la administración pública. El régimen CAS ha vulnerado los principios y derechos de igualdad y dignidad de los trabajadores, pues no les ha otorgado las mismas condiciones

laborales que a los empleados bajo el D.L. N° 276 o el D.L. N° 728, ni les ha permitido ingresar y desarrollarse en el sector público de la misma manera.

La presente investigación ha demostrado que el régimen CAS es una modalidad de contratación laboral que no respeta los derechos fundamentales de los trabajadores del sector público, sino que los discrimina y los somete a una situación de precariedad e inestabilidad. El Estado, lejos de garantizar la igualdad y la dignidad de todos los servidores públicos, ha creado un régimen especial que los excluye de los beneficios y garantías que gozan los trabajadores de otros regímenes, como el D.L. N° 276 o el D.L. N° 728. Asimismo, el régimen CAS impide el acceso y el desarrollo de una carrera administrativa basada en el mérito y la capacidad, lo que afecta la profesionalización y la eficiencia de la administración pública.

Por lo tanto, el régimen CAS es inconstitucional, ilegítimo e injusto, y que debe ser eliminado progresivamente, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 31131, que reconoce el carácter laboral e indeterminado de los contratos CAS. Se recomienda que el Estado implemente una reforma integral del empleo público, que establezca un régimen único y homogéneo para todos los trabajadores del sector público, que respete sus derechos laborales y que promueva su capacitación y desarrollo profesional. De esta manera, se podrá lograr una administración pública más eficaz, transparente y al servicio de los ciudadanos.

Mediante el fallo N° 979/2021 del Expediente 00013-2021-PI/TC, el Tribunal Constitucional determinó que algunos puntos de la Ley 31131 iban en contra de la Constitución. Esta norma perjudicaba a los derechos de los empleados públicos, que se encontraban en desventaja y marginados respecto a otros funcionarios del Estado. El fallo tenía como objetivo asegurar la equidad legal y el reconocimiento de la diversidad, además de permitir que los trabajadores del Estado accedieran a las ventajas que les corresponden por su trabajo constante.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El CAS es un régimen laboral creado por el Decreto Legislativo N° 1057 con tres fines principales: i) garantizar que los trabajadores cuenten con seguridad social, que abarca tanto la salud como las jubilaciones. De esta manera, se les brinda seguridad en casos de enfermedad, accidentes, etc., y se les otorga el derecho a gozar de licencias y, a futuro, de beneficios por discapacidad, ancianidad y fallecimiento, ii) respetar los derechos fundamentales que se establecen en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales relevantes; y iii) proveer de una normativa adecuada a las modalidades contractuales que hasta ese momento no tenían una regulación específica.

El CAS es un régimen laboral que busca mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos, otorgándoles beneficios sociales y laborales que antes no tenían. El CAS se basa en tres principios: la seguridad social, el respeto a los derechos fundamentales y la adecuación normativa. Estos principios se reflejan en el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el CAS y establece sus características, requisitos, procedimientos y sanciones. El CAS es un avance importante para la dignificación del trabajo público, pero también plantea algunos desafíos y limitaciones que deben ser analizados y superados para lograr una verdadera reforma del Estado y una mejor prestación de los servicios públicos.

Hay una incoherencia en la normativa del Régimen de Contrato CAS que perjudica la igualdad y la estabilidad de los trabajadores públicos, pues el artículo segundo extiende este régimen especial a todas las entidades públicas, sin distinguir el régimen laboral que siguen, salvo las empresas estatales. Se muestra una situación injusta que sufren los trabajadores públicos en el Perú, que tienen derechos y garantías diferentes según su régimen laboral. Esta situación afecta no solo a los trabajadores, sino también al Estado y a la sociedad, ya que viola los principios constitucionales que orientan el sistema jurídico y la

vida democrática. Por eso, se necesita una reforma laboral que asegure los derechos y las garantías de todos los trabajadores públicos, sin diferencias ni discriminación, y que impulse una gestión pública eficaz, transparente y participativa.

El artículo segundo del Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen de Contrato CAS, es incoherente y discriminatorio, pues extiende este régimen especial a todas las entidades públicas, sin distinguir el régimen laboral que siguen, salvo las empresas estatales. Esto genera una situación de desigualdad y precariedad para los trabajadores del CAS, que tienen derechos y garantías diferentes y menores que los trabajadores de otros regímenes laborales. Esta situación viola los principios constitucionales que orientan el sistema jurídico y la vida democrática, como la dignidad, la igualdad, la eficiencia y la participación. Por eso, se necesita una reforma laboral que asegure los derechos y las garantías de todos los trabajadores públicos, sin diferencias ni discriminación, y que impulse una gestión pública eficaz, transparente y participativa.

El contrato administrativo de servicios, que el artículo 3° establece que es una forma particular del Derecho Administrativo y solo la usa el Estado, no sigue la ley que define la carrera administrativa (D. Legislativo 276), ni las normas del trabajo en el sector privado, ni otras leyes que aplican a carreras administrativas distintas. Esto implica que los trabajadores que se encuentran bajo este contrato no gozan de los derechos que les garantiza la Constitución, como la estabilidad laboral y emocional. La falta de seguridad en la continuidad del trabajo afecta negativamente a los trabajadores en el plano emocional, ya que no pueden realizar sus tareas con tranquilidad, sobre todo cuando se acerca la fecha de terminación del contrato. Esta situación debería sensibilizar a las autoridades políticas del país para que busquen que los derechos de los trabajadores se respeten efectivamente en la práctica.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022?
- ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022.

1.3.2 Objetivo específico

- Determinar cuáles son los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022.
- Establecer que consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022.

1.4 Justificación de la Investigación

Nuestra investigación se justificará en analizar un tema relevante en el contexto actual del derecho laboral y constitucional, considerando que se requiere un Estado sólido para garantizar que tanto los actores económicos como los ciudadanos obtengan una solución eficaz a sus demandas procedimentales. El factor humano es esencial en este proceso y el grado de atención que el Estado le otorgue influirá directamente en el avance de la Administración Pública.

En este trabajo, consulté libros y artículos sobre el proceso administrativo general y el proceso administrativo disciplinario. También usé herramientas informáticas para buscar y analizar información (normas legales, jurisprudencia, doctrina).

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial:

El estudio se realizó en la Región Lima Provincias, ubicada en Huacho - Perú.

Delimitación temporal:

La investigación se desarrolló en el año 2022.

Delimitación social:

La población está conformada por los integrantes de la región Lima Provincias – Sede Huacho.

Delimitación temática:

La delimitación de este estudio es analizar cómo el sistema de contratación administrativa de servicios afecta a los derechos constitucionales de los trabajadores públicos de la región Lima Provincias, delimitando el alcance y el enfoque de la investigación.

1.6 Viabilidad del estudio

La presente investigación es viable; ya que se contó con los recursos indispensables - de tipo económico, humano, material, teórico y técnico - metodológico, para realizar la investigación, por lo que se seguirá el plan de trabajo definido en el proyecto de investigación.

Esta investigación es factible ya que los investigadores disponen de los medios financieros y personales necesarios para cubrir el gasto que supone.

Es viable teóricamente, toda vez que, la variable de estudio tiene una amplia base teórica, respaldada por numerosas fuentes bibliográficas y jurisprudenciales. Esto facilitará la propuesta de una solución al problema.

Los tesisistas cuentan con la capacidad para llevar a cabo esta investigación mediante el uso de diversos niveles y métodos de la ciencia. También, la investigación se puede realizar técnicamente, pues se dispone de los recursos informáticos (hardware y software) indispensables para usar programas como Microsoft Office y Microsoft Excel.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones Internacionales

Maldonado (2020) expone en su tesis titulada *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador*, investigación que realizó para obtener el grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social desarrollado ante la Universidad de Cuenca ubicada en el país de Ecuador, en la que el autor concluye:

El avance de la humanidad se fundamenta en el respeto y la garantía de los derechos fundamentales de las personas; estos derechos se aplican también en el ámbito laboral, donde los trabajadores tienen derecho a gozar de la misma dignidad y libertad que en cualquier otro aspecto de su vida. Así, la normativa nacional e internacional debe garantizar y fomentar los derechos esenciales de los trabajadores, y no permitir ningún tipo de violación de los mismos en el ámbito laboral.

Al intentar asegurar los derechos básicos de los empleados, la legislación produce un resultado adverso, pues crea una condición de excesiva protección que restringe la habilidad de administración del empresario. Ante esta realidad, el empleador recurre a medios ilícitos o engañosos para obtener una ventaja propia, sin tener en cuenta el impacto negativo que esto tiene sobre los trabajadores, cuyos derechos son vulnerados o desatendidos. (p. 66)

Esta tesis se ha centrado en examinar cómo se vinculan los derechos fundamentales de los trabajadores con el ordenamiento jurídico que los protege, adoptando un enfoque crítico y reflexivo. No basta con satisfacer las necesidades básicas para lograr el desarrollo humano, sino que también se requiere respetar y garantizar los derechos que permiten a las personas vivir con dignidad y libertad. Estos derechos abarcan el ámbito laboral, donde los

trabajadores deben ser tratados como titulares de derechos y no como simples recursos o medios. El asunto de garantizar y fomentar los derechos básicos de los trabajadores es de suma importancia y necesita de la acción de las normas jurídicas tanto nacionales como internacionales. Así, se busca evitar y castigar cualquier tipo de violación de estos derechos en el ámbito laboral.

Sin embargo, se ha evidenciado que la normativa legal vigente tiene un efecto contraproducente, ya que genera una situación de sobreprotección que limita la capacidad de gestión del empleador, y que provoca una reacción adversa de este, que busca obtener una ventaja propia a costa de los derechos de los trabajadores. Se ha argumentado que esta situación se debe a una falta de equilibrio entre los intereses de ambas partes, y a una visión reduccionista y formalista de los derechos fundamentales, que los concibe como meras normas jurídicas y no como principios éticos y valores sociales. Se ha propuesto, entonces, que se requiere una reforma legal que busque armonizar los derechos de los trabajadores con las necesidades del empleador, y que se base en una concepción integral y sustantiva de los derechos fundamentales, que los entienda como elementos esenciales para el desarrollo humano y la convivencia social

Viteri (2015) en su tesis titulada La vulneración de los derechos de los servidores públicos por la compra de renuncias en el sector público ecuatoriano, realiza una investigación que le permite obtener el grado de Abogado por la Universidad Central del Ecuador, en Quito. En ella, examina la problemática de los derechos de los servidores públicos y expone su opinión al respecto:

1. El Estado se basa en la Burocracia, que le brinda apoyo y respaldo en su gestión pública desde que se fundó oficialmente. De esta forma, se han formado los servidores públicos, que son la cara visible de la Administración Pública.

2. Los Sindicatos que se aferraron al poder en la Administración Pública durante años anteriores, provocaron muchos desórdenes y conflictos. Esto hizo que se creara una imagen negativa del servidor público, como si fuera un empleado incompetente y holgazán, que solo se preocupa por cobrar su sueldo a fin de mes. Sin embargo, estos son mitos que no se corresponden con la verdad, ya que el servidor público ha contribuido a impulsar importantes y positivos cambios sociales.

3. Los trabajadores del sector público han visto vulnerados sus derechos básicos, que están protegidos por la ley y la Carta Magna, debido a la mala aplicación de la flexibilización laboral y a la crisis económica. Entre estos derechos, el más vulnerado ha sido el de la estabilidad laboral, que garantiza la permanencia en el empleo y la protección frente al despido arbitrario. Esta situación ha generado serios problemas para los servidores públicos y sus familias, que se han visto expuestos a la precariedad, la inseguridad y la incertidumbre. (p. 115)

El servidor público es un actor clave en el desarrollo del Estado y la sociedad, que debe desempeñar su función con eficiencia, ética y compromiso. Sin embargo, su situación laboral se ha visto deteriorada por las políticas de flexibilización, la crisis económica y la mala imagen que se ha creado de ellos por parte de algunos sectores. Un aspecto importante es reconocer la importancia del servicio público, proteger sus derechos y optimizar sus condiciones laborales, para que puedan desempeñar su función de forma eficiente y gratificante. Así, se podrá fortalecer la Administración Pública y garantizar el bienestar de la ciudadanía.

Arguello (2018) es el autor de la tesis titulada “La configuración jurídica del derecho a la buena administración pública”, con la que obtuvo el título de maestro en Derecho Administrativo y Contratación Pública por la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito -

Ecuador, en la que el autor expone sus argumentos y hallazgos sobre un tema específico relacionado con esta área del derecho:

1. El Código Orgánico Administrativo establece en su artículo 31 que las personas gozan del derecho esencial a que el Estado les brinde una administración pública de calidad en el Ecuador. Este derecho les permite a los ciudadanos contar con recursos legales para defenderse de las acciones injustas del Estado. Sin embargo, el artículo no define claramente qué implica una buena administración pública, sino que la vincula al principio de juridicidad. Según este principio, la Administración Pública tiene que seguir lo que establecen la Constitución del Ecuador, los acuerdos internacionales, la normativa legal y el Código Orgánico Administrativo. (p. 113)

El derecho fundamental a una administración pública de calidad exige que las autoridades administrativas traten con dignidad humana y respeten los derechos de las personas bajo su jurisdicción. Este derecho es esencial para garantizar una relación equilibrada y justa entre el Estado y los ciudadanos. No obstante, el derecho a una buena administración pública no tiene un desarrollo adecuado en el sistema jurídico ecuatoriano, pues el artículo 31 del Código Orgánico Administrativo no define con claridad los requisitos o principios que deben orientar la actuación de las autoridades administrativas para ofrecer una buena administración pública. Por ello, se hace necesario que el legislador, el juez y la doctrina profundicen en el contenido y alcance de este derecho, así como en los mecanismos de control y responsabilidad que se derivan del mismo.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Mattos (2023) realizó una investigación sobre cómo la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública vulnera el principio de igualdad laboral. Este trabajo le sirvió para obtener el título de Abogado por la Universidad Continental en Huancayo. En su tesis, el autor presenta las conclusiones a las que arribó tras su estudio:

1. La diversidad de regímenes laborales en el sector público genera una situación de desigualdad entre los trabajadores de la administración pública, que deberían tener los mismos derechos y beneficios laborales. Esta desigualdad afecta a aspectos como la indemnización por despido, la libertad sindical y el cobro de las bonificaciones.
2. El objetivo de la reforma del sistema laboral de los empleados públicos peruanos, regulado por el Decreto Legislativo 276, era optimizar ese sistema y ampliar los derechos laborales; no obstante, la aplicación de los contratos administrativos de servicios generó una mayor inequidad en el tratamiento diferenciado por la misma labor realizada. (p. 79)

Como conclusión, se puede afirmar que la igualdad laboral, que pretende que los empleados públicos tengan las mismas ventajas y garantías que los privados, no se respeta debido a que hay varios sistemas laborales en el sector público, que provocan desigualdades en el ambiente de trabajo, el salario, la seguridad y la cobertura social. El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) deterioró la situación laboral de los servidores del Estado, al excluirlos de garantías fundamentales como la negociación colectiva, la sindicalización y los beneficios económicos. Debido a esto, es necesario un cambio completo del sistema de trabajo público, que unifique las reglas y las ventajas de los diferentes sistemas, y que asegure el cumplimiento de los derechos de trabajo de todos los empleados públicos, siguiendo el principio de equidad laboral.

Farías (2022), en su trabajo de investigación titulado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022, presentado para obtener el grado de abogado por la Universidad Nacional de Tumbes, expone los resultados de su análisis:

1. Según lo establecido en el artículo 40 de la Carta Magna, los trabajadores al servicio del Estado solo pueden tener un régimen laboral y no varios.

2. El Decreto Legislativo N° 1057 vulnera el orden laboral y, además, es inconstitucional porque se emitió en base a las facultades delegadas al Ejecutivo por el Congreso para un tema diferente al laboral, que era la modernización del Estado con miras a la aplicación del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos. Esta es otra razón que evidencia su ilegalidad.
3. No se puede justificar, bajo el argumento de validar la emisión del Decreto Legislativo N° 1057, que se realice una acción que ignore los derechos laborales para acelerar los cambios en la estructura del estado que faciliten el Tratado de Libre Comercio.
4. Los profesionales del derecho en Tumbes tienen una opinión desfavorable sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, pues consideran que vulnera la dignidad humana, viola los derechos laborales, contradice la constitución y evidencia el incumplimiento del Estado como garante y fiscalizador. Esta postura crítica se manifiesta en contra de este grupo de trabajadores.
5. El Estado no garantiza el avance social y económico de este grupo de trabajadores, lo que implica una violación de sus derechos laborales. (p. 64)

El Decreto Legislativo N° 1057 viola el principio de unidad y uniformidad del régimen laboral del Estado, que el artículo 40 de la Constitución Política establece. La ley establece un sistema diferente para los empleados públicos, que crea una situación de injusticia y vulnerabilidad laboral, que daña la dignidad y las garantías básicas de los funcionarios del Estado. El decreto viola la constitución al basarse en unas facultades delegadas que no buscaban regular el empleo, sino adaptar el Estado al Acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos. En consecuencia, la norma debe ser anulada y sustituida por una disposición que acate el ordenamiento constitucional y asegure la equidad y la permanencia de los servidores públicos.

Céspedes (2019) presenta su tesis doctoral sobre la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017, realizada en la Universidad Nacional Federico Villarreal, en la cual la autora concluye:

1. El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, al que están sujetos los trabajadores del CAS en la Corte Superior de Lima Norte, lesiona gravemente sus derechos laborales. Así lo expresó el 81% de los trabajadores encuestados bajo este régimen, y se dispone de evidencia estadística que confirma dicha lesión.
2. De acuerdo con un sondeo, tres de cada cuatro empleados opinan que el régimen especial de CAS en la Corte Superior de Lima Norte no garantiza el derecho a la estabilidad laboral, pues sus contratos administrativos de servicios son revocables y dependen de una renovación.
3. De acuerdo con un sondeo, la mayoría (79%) de los empleados de la Corte Superior de Lima Norte que pertenecen al régimen especial de CAS no se sienten parte de la carrera administrativa. Esto significa que la incorporación a la carrera administrativa de este régimen es inexistente. (p. 109)

El CAS es un sistema de contratación que la Corte Superior de Lima Norte aplica a sus trabajadores, pero que vulnera sus derechos laborales. Así lo demuestra una encuesta hecha a los propios trabajadores, que revela que se sienten insatisfechos y precarizados laboralmente. Este régimen laboral no ofrece condiciones de seguridad ni de desarrollo profesional a los trabajadores, lo que repercute negativamente en su rendimiento y su satisfacción. La finalidad de proponer un cambio en este régimen es asegurar que se cumplan y defiendan los derechos laborales de los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. Por eso, se sugiere realizar una valoración previa.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Régimen de contratación administrativa de servicios

El Estado cuenta con una modalidad de contratación propia, que es el contrato administrativo de servicios, a través del cual una entidad pública recibe servicios subordinados de una persona natural. Este contrato se basa en los derechos y deberes que fija el Decreto Legislativo N° 1 057 y su normativa, y se somete a las reglas del derecho público.

Una forma particular de contratar personal en el sector público es el contrato administrativo de servicios (CAS), que establece una relación entre una institución del Estado y un individuo que ofrece sus servicios de forma dependiente. El objetivo de este régimen fue mejorar la condición de los trabajadores que prestaban servicios no personales (SNP), sin tener ningún beneficio laboral. No obstante, el CAS no se basa en el régimen de la carrera administrativa ni en el régimen laboral privado, sino en normas de derecho público que le dan derechos y obligaciones restringidos. Así, el CAS se caracteriza por ser temporal, flexible, discrecional y precario, lo que genera una situación de desigualdad e inestabilidad para los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad.

En ese sentido, el presente trabajo ha analizado los aspectos normativos, jurisprudenciales y doctrinales del CAS, así como sus principales problemas y desafíos. El CAS tiene un efecto negativo en la gestión pública, ya que reduce la calidad y la eficiencia de los servicios públicos, y además provoca una falta de transparencia y rendición de cuentas. Por eso, se sugiere que el CAS se vaya suprimiendo gradualmente y que se integre a los trabajadores que están bajo esta modalidad a otros sistemas laborales que les aseguren una adecuada defensa de sus derechos y una carrera profesional basada en el mérito. Este objetivo implica una transformación profunda del sistema de gestión de las personas que trabajan en el Estado, que incluya la identificación de las demandas y roles de cada

institución, la optimización de la organización y las funciones, la unificación de los regímenes de trabajo vigentes, la aplicación de criterios de selección claros y competitivos, la formación y el fortalecimiento de las capacidades, la medición de los resultados y el incremento de los beneficios salariales y previsionales. Así, se podrá alcanzar una administración pública actualizada, efectiva y orientada al ciudadano. El tipo de contrato que se desea establecer requiere que las entidades públicas cumplan con un proceso que tiene las fases siguientes:

1. **PREPARATORIA:** proceso que debe seguir el órgano o unidad orgánica que necesita contratar a un personal para realizar un servicio específico. El texto detalla los aspectos que debe considerar el órgano o unidad orgánica, tales como: el tipo de servicio que se requiere, las características y habilidades que debe tener el candidato, las fases que comprende el procedimiento de contratación, los motivos que justifican la necesidad de contratar a un personal y la existencia de recursos económicos suficientes para cubrir el pago del servicio, los cuales deben ser verificados por la oficina encargada del presupuesto de la entidad.

2. **CONVOCATORIA:** Significa que la entidad que convoca debe anunciar la convocatoria en su página web oficial y en un sitio público y visible de su local o sede principal, además de otros medios de información que considere conveniente. La convocatoria debe estar publicada al menos cinco días hábiles antes de que empiece la etapa de selección.

3. **SELECCIÓN:** Se trata de un proceso de selección que mide de forma imparcial la idoneidad del candidato para el servicio requerido. Incluye el análisis de su hoja de vida y, según el criterio de la entidad que convoca, pruebas escritas y entrevistas, entre otras que se consideren pertinentes de acuerdo al perfil del servicio convocado. La evaluación se basa en los requisitos que demanda el servicio y respeta los principios de mérito, capacidad y

equidad. El resultado se difunde por los mismos medios que se usaron para anunciar la convocatoria, en un listado ordenado por mérito, que indica los nombres y las calificaciones de los candidatos.

4. FIRMA Y REGISTRO DEL CONTRATO: Los resultados se publicarán y los firmantes tendrán cinco días laborables para suscribir el contrato. Si el seleccionado no cumple con este requisito por motivos objetivos que le incumben, se le avisará al siguiente en la lista de méritos para que firme el mismo contrato en el mismo plazo.

Se examina cómo se realiza la selección de personal para prestar servicios específicos en el ámbito público, siguiendo la legislación aplicable y procurando asegurar la claridad, el rendimiento y la excelencia de los servicios que ofrece la institución. El proceso se divide en cuatro etapas: preparatoria, convocatoria, selección y suscripción y registro del contrato. Cada etapa tiene sus propios requisitos, procedimientos y plazos que deben ser cumplidos por el órgano o unidad orgánica que necesita contratar y por los postulantes al servicio. Se resalta que la contratación debe adecuarse a lo que la entidad realmente necesita, al tipo de servicio que ofrece y a los recursos económicos que tiene, y que también debe garantizar que los candidatos sean evaluados con criterios de calidad, competencia y justicia.

Si las causas mencionadas impiden la formalización del contrato, la institución que convoca puede elegir al otro candidato de acuerdo con el ranking de puntuación o anular el proceso. Las posibles consecuencias de que no se formalice el contrato entre la institución que convoca y el candidato seleccionado. La institución tiene dos opciones: elegir al otro candidato de acuerdo con el ranking de puntuación o anular el proceso. Estas opciones implican ventajas y desventajas tanto para la institución como para los candidatos, que deben ser evaluadas cuidadosamente. Se plantea una situación compleja que requiere de una solución adecuada y justa para todas las partes involucradas.

El contrato administrativo de servicios puede ser prolongado o renovado por la entidad contratante dentro del mismo año fiscal de su firma, sin exceder ese límite de tiempo. El contrato administrativo de servicios no puede durar más de un año fiscal desde su inicio.

El Estado recurre al CAS como una forma de contratar personal para cubrir requerimientos específicos y temporales de las instituciones públicas, con individuos que prestan servicios sujetos a dependencia, subordinación y sin autonomía. El CAS tiene un carácter excepcional y no implica una relación de empleo público ni una carrera administrativa. El CAS se encuentra regulado por normas de derecho público, que establecen sus características, requisitos, procedimientos, derechos y obligaciones. Las normas propias de cada contrato rigen la asesoría o consultoría que se realiza de manera autónoma y externa a la entidad, sin que se trate de un CAS.

Según el artículo 1° del Reglamento, este contrato es una forma especial de relación jurídica entre el Estado y un trabajador que ofrece sus servicios sin autonomía; sujeto a las normas de derecho público y con los derechos y deberes que fija el Decreto Legislativo N° 1057 y su normativa complementaria.

2.2.2 Derechos constitucionales de los empleados públicos

El Estado realiza acciones a través de sus diferentes organismos, las cuales constituyen la Función Pública. Esta función implica ejercer la autoridad soberana en diversos ámbitos, como el político, el legislativo, el judicial, el administrativo y otros especiales, con el fin de lograr sus metas específicas.

La Función Pública es el conjunto de acciones que el Estado realiza a través de sus organismos para cumplir con sus fines y objetivos. Estas acciones implican el ejercicio de la autoridad soberana en diferentes ámbitos, como el político, el legislativo, el judicial, el administrativo y otros especiales. La Función Pública tiene una gran importancia para el desarrollo del país, ya que permite garantizar los derechos y deberes de los ciudadanos,

promover el bienestar social, fomentar la participación democrática, gestionar los recursos públicos, y resolver los problemas y conflictos que se presenten en la sociedad. Por ello, la Función Pública debe ser ejercida con eficiencia, transparencia, responsabilidad y ética, respetando los principios constitucionales y legales que la regulan.

Los Órganos Constitucionales del Perú actúan con frecuencia de forma errónea en sus funciones, sobre todo en el ámbito legislativo, debido a que la Constitución se fundamenta en una teoría obsoleta del siglo anterior; A pesar de no tener un concepto claro de la Administración Pública, establece las facultades, prerrogativas, capacidades y actividades de cada órgano.

La Constitución Política del Perú de 1993 establece una serie de órganos constitucionales autónomos que tienen como función el control, la fiscalización, la defensa y la promoción de los principios y derechos constitucionales. Sin embargo, estos órganos no siempre actúan de manera adecuada, eficiente y coordinada, lo que genera problemas en el funcionamiento del Estado y en la garantía de la democracia. Esto se debe, en gran medida, a que la Constitución se basa en una teoría del Estado liberal que no responde a las necesidades y demandas de la sociedad peruana actual, que es diversa, compleja y dinámica. Además, la Constitución no define con claridad el concepto de Administración Pública, ni las competencias, atribuciones, responsabilidades y límites de cada órgano constitucional, lo que genera vacíos, contradicciones y conflictos de competencia.

Por lo tanto, se propone una reforma constitucional que incorpore una nueva visión del Estado, que reconozca la pluralidad, la participación y la inclusión como valores fundamentales, y que establezca un sistema de órganos constitucionales que se articulen entre sí y con los poderes del Estado, bajo los principios de autonomía, colaboración, transparencia y rendición de cuentas. Así, se podrá fortalecer el Estado de derecho, la democracia y el bienestar de la ciudadanía.

Los diferentes tipos de personas que trabajan para el Estado, según lo que establecen los artículos mencionados. Un grupo de personas que ejercen el poder político en el país son los funcionarios gobernantes, que se distinguen por la forma en que llegan a sus cargos. Existen dos formas de elegir a las autoridades políticas en el país: una directa y otra indirecta. Se analiza dos formas de participación política en el Perú: la electoral y la institucional. Una forma de participación se fundamenta en el principio democrático de que el pueblo es el dueño del poder y elige a sus gobernantes en las distintas instancias de gobierno. Otra forma de participación se relaciona con el papel de algunos órganos que, aunque no son elegidos directamente por el pueblo, tienen la función de asegurar el respeto de la Constitución y los derechos fundamentales. Estas dos formas de participación se complementan y son indispensables para el desarrollo de la democracia y el Estado de derecho en el país. También pueden ser funcionarios o servidores públicos, que son aquellos que ingresan al servicio del Estado mediante un concurso público o un contrato. Se señala que, debido a las diferencias entre estos tipos de personas y a los problemas conceptuales y constitucionales que existen, se generan discriminaciones y confusiones en el ámbito normativo.

Algunas de ellas son directas, mediante el sufragio de la población, y otras son indirectas, mediante el nombramiento de otras autoridades. Además, hay funcionarios o servidores públicos, que se incorporan al servicio del Estado por concurso o contrato. Estas diferencias generan problemas de definición y de constitucionalidad, que a su vez provocan discriminaciones y confusiones en el ámbito normativo. La regulación de la función pública necesita ser más clara y coherente, y los servidores públicos deben actuar con más transparencia y responsabilidad.

Estas normas establecen los principios, requisitos, procedimientos y órganos competentes para el ingreso, la evaluación, la promoción y la separación de los servidores de la Carrera Administrativa, así como sus derechos y obligaciones. No obstante, estas

disposiciones solo afectan a una parte de los trabajadores del Poder Ejecutivo, los que se encuentran bajo el régimen laboral público, y no a los que tienen otros regímenes especiales, como el personal de confianza, el personal contratado, el personal de las Fuerzas Armadas y Policiales, el personal diplomático y consular, el personal docente, el personal de salud, entre otros. Estos grupos de servidores no son el objeto de este estudio, pues tienen sus propias normas y mecanismos de acceso y desarrollo en el servicio público.

Derechos Fundamentales

Entre los principios fundamentales que garantizan los derechos humanos en cualquier sistema jurídico, se pueden destacar los siguientes: a) Estabilidad Constitucional: La Constitución es el fundamento legal del poder político, y por eso debe mantenerse firme y constante a lo largo del tiempo, resistiendo los cambios de gobierno sin alterar su contenido. Dos principios fundamentales del constitucionalismo: a) Rigidez Constitucional: Se refiere a la dificultad que existe para modificar la Constitución, que es la norma más importante de un Estado. Para protegerla de cambios arbitrarios, se establecen ciertas condiciones que deben cumplirse para reformarla, como por ejemplo, la necesidad de contar con el apoyo de una mayoría amplia de los representantes políticos; b) Supremacía Constitucional: Se basa en la idea que surgió en el famoso caso judicial “Marbury vs Madison”, y que consiste en ordenar el sistema jurídico de forma piramidal, donde la Constitución ocupa el lugar más alto. Así, la supremacía significa que la Constitución tiene más valor que cualquier otra norma jurídica, y que si alguna norma posterior y contraria entrara en contradicción con la Constitución, sería invalidada por la norma de mayor rango.

Los principios de estabilidad y supremacía constitucional son esenciales para garantizar el respeto a los derechos humanos en cualquier sistema jurídico. Estos principios aseguran que la Constitución, que es la norma que reconoce y protege los derechos fundamentales de las personas, no sea alterada ni vulnerada por el poder político o por otras

normas inferiores. De esta manera, se preserva el Estado de Derecho y se evita el abuso o la arbitrariedad en el ejercicio del poder.

2.3 Definición de términos básicos

- **Régimen de contratación administrativa:** Es un tipo de contrato público que solo el Estado puede hacer, donde una persona natural trabaja para él en su dependencia y con sus recursos, haciendo las tareas que se le indican en el contrato.
- **Derechos fundamentales:** Las facultades o derechos fundamentales e imprescindibles que se otorgan a las personas en toda normativa jurídica.

2.4 Bases Filosóficas

Se explora cómo los derechos humanos y el Estado se relacionan y qué problemas pueden surgir de esta relación. El texto asume que los derechos humanos son parte esencial de la persona, pero que su aceptación varía según el contexto histórico, político y jurídico de cada sociedad. Un principio fundamental del Estado es garantizar los derechos humanos, que son el resultado de la voluntad y la libertad de las personas, sin embargo, el Estado también puede limitarlos o transgredirlos, por lo que debe actuar con respeto, defensa y protección de los mismos. Se propone que la relación entre el Estado y los derechos humanos se base en el respeto a la dignidad humana y la aceptación de la pluralidad. Asimismo, el texto sostiene que los derechos humanos no son fijos ni ilimitados, sino que se adaptan y se negocian entre los diversos sectores sociales.

De acuerdo con la perspectiva que has expuesto, el ser humano reclama, por su propia singularidad y valor, vivir de forma razonable, autónoma, justa, protegida y reconocida dentro de una sociedad a la que se adhiere voluntariamente. Un principio fundamental del derecho es el de la no discriminación, que consiste en tratar a todas las personas con igualdad y justicia. Por lo tanto, sería una violación grave de este principio establecer normas jurídicas diferentes para personas que se hallan en circunstancias similares. La persona humana exige,

por su propio valor y singularidad, vivir de manera razonable, autónoma, justa, protegida y reconocida en una sociedad a la que se une voluntariamente. Es evidente que la igualdad ante la ley supone no discriminar a nadie, y que sería un gran error aplicar leyes diferentes para personas que están en la misma situación.

En conclusión, el texto plantea la importancia de respetar la dignidad y los derechos de todas las personas, sin distinción ni discriminación alguna. El autor defiende que el ser humano tiene un valor intrínseco que le hace merecedor de vivir de forma razonable, autónoma, justa, protegida y reconocida en una sociedad democrática. Asimismo, el autor sostiene que el principio de la no discriminación es fundamental para garantizar la igualdad ante la ley y la justicia social. Por lo tanto, el autor rechaza cualquier intento de establecer normas jurídicas diferentes para personas que se hallan en circunstancias similares, ya que esto supondría una violación grave de los derechos humanos y de los valores democráticos.

Este principio afirma que el ser humano está por encima del Estado, y que de esta premisa se desprenden todos los derechos que son inherentes a la persona y no al Estado, y que son universales, indivisibles e interdependientes.

La tendencia a dar más peso legal a los Derechos Humanos no surge de su formulación después de la segunda guerra mundial, sino que se remonta a las revoluciones que ocurrieron desde finales del siglo XVIII en adelante. Desde que se independizó, el Perú sigue esta doctrina y por eso los derechos humanos tienen una importancia superior, que se refleja en lo que se llama el núcleo esencial o la historia constitucional de nuestra nación. Los Derechos Humanos no adquieren mayor relevancia jurídica por su declaración tras la segunda guerra mundial, sino que su origen se remonta a las revoluciones que se dieron desde finales del siglo XVIII en adelante. El Perú, desde su independencia, se adhiere a esta doctrina y por eso los derechos humanos tienen una preeminencia que se manifiesta en lo que se denomina el núcleo esencial o la historia constitucional de nuestra nación.

Se expone la importancia de los derechos fundamentales como expresión de la dignidad humana y la soberanía popular, frente a las pretensiones de los derechos adquiridos y los hechos cumplidos que buscan perpetuar situaciones de injusticia y desigualdad. Se explica cómo los derechos humanos surgen de una realidad histórica, política y jurídica que coloca al ser humano como la base y el objetivo del Estado, y que se expresa en la declaración Universal de las Naciones Unidas y en la constitución histórica del Perú. Los derechos humanos tienen un carácter universal, indivisible e interdependiente, lo que implica que no se pueden aislar ni ordenar, y que se encuentran vinculados entre sí. Estos derechos conllevan tanto libertades como responsabilidades, y requieren que la ciudadanía y las instituciones democráticas los defiendan y promuevan de manera permanente.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

El Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Lima Provincias.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias son: el nivel de abuso de la administración pública.
- Las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Lima Provincias son: lesión de derechos laborales y personales no obstante la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.

2.6. Variables

V1 -> Régimen de contratación administrativa de servicios

V2 -> Derechos constitucionales de los empleados públicos

2.7 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
V1 -> Régimen de contratación administrativa de servicios	El CAS es un tipo de contrato que solo el Estado puede usar, y que establece una relación entre una institución pública y un trabajador que depende de ella.	1. Jurídico 2. Laboral	1. Consecuencias jurídicas 2. Nivel de abuso de la administración pública	1 2	Escala nominal	Cuestionamiento de encuesta
V2 -> Derechos constitucionales de los empleados públicos	Facultades o derechos fundamentales e imprescindibles que se otorgan a las personas en toda normativa jurídica	3. Constitución política	1. Derechos inherentes a la persona humana	3	Escala nominal	Cuestionamiento de encuesta

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El objetivo de esta tesis es realizar una investigación no experimental de tipo mixto o básico, en la que se estudian las variables sin modificarlas, sino registrando su comportamiento natural. Las variables independientes no están bajo la influencia del investigador, sino que dependen de factores históricos o variables. (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 159) Esta tesis tiene como finalidad hacer una investigación de carácter mixto o básico, no experimental, donde se observan las variables tal como se presentan, sin intervenirlas. Las variables independientes no son controladas por el investigador, sino que están determinadas por aspectos históricos o variables.

Se utilizará un enfoque cualitativo para la investigación, con un diseño narrativo y no experimental basado en la teoría fundamentada.

El tipo de investigación que se empleará en este estudio será el cualitativo, ya que permite profundizar en el fenómeno de interés.

El enfoque que se empleará será el de la deducción hipotética, ya que el investigador aplicará un método que le permitirá realizar una investigación de carácter científico a partir de la formulación de hipótesis.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La Región Lima Provincias constituyen la población de este estudio.

3.2.2 Muestra

Veinte participantes de la Región Lima Provincias, con sede en Huacho, formarán parte de la muestra.

3.3 Técnica de recolección de datos

Con un método de investigación, este estudio buscó describir las variables relevantes. El diseño fue de carácter no experimental, sin alterar ninguna variable. Igualmente, se fundamentó en la teoría narrativa y la teoría fundamentada.

Mediante una investigación de tipo narrativo y analítico, el autor logró reconocer el problema que se planteó investigar, establecer los objetivos y emplear la entrevista como técnica para recabar datos fiables y elaborar las conclusiones y recomendaciones adecuadas.

De acuerdo con lo que se ha expuesto, para verificar la hipótesis, utilizaremos la técnica de investigación jurídica, con la que se elaborará una propuesta de solución al problema de la investigación. De esta manera, al aplicar la entrevista como método de obtención de datos, siguiendo el protocolo establecido, a la muestra seleccionada para nuestro estudio, podremos obtener resultados concretos sobre el tema de investigación.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El objetivo de esta investigación es resolver un problema relevante, por lo que se ha elaborado de manera narrativa y apoyada en teoría y evidencia. Se escogió una investigación cualitativa, ya que ofrece más adaptabilidad y ajuste al contexto, y se priorizó el aspecto teórico sobre el práctico, sin modificar las variables del estudio. El propósito que diferencia a un trabajo de investigación de otros tipos de escritos es que el investigador busca resolver una cuestión planteada aplicando el método científico con sus medidas, criterios y rigor en todas las etapas de la investigación (Valencia y Giraldo, 2011) En esta investigación se ha abordado un problema relevante desde una perspectiva cualitativa y narrativa, basada en teoría y evidencia. Se ha seguido el método científico con rigor y se ha priorizado el análisis teórico sobre el práctico, sin alterar las variables del estudio. Los resultados obtenidos permiten responder a la cuestión planteada y contribuir al avance del conocimiento en el

campo de estudio. Se sugieren algunas líneas de investigación futuras para profundizar en el tema y ampliar el alcance de la investigación.

Para ello, se ha contado con el apoyo informático de Microsoft Office 2016, que ha facilitado la elaboración de documentos, hojas de cálculo y análisis estadísticos. Gracias al uso de estas herramientas, se ha podido introducir y procesar los datos obtenidos de forma eficiente y precisa.

En conclusión, esta investigación ha logrado resolver un problema relevante en el campo de estudio, mediante una metodología cualitativa y narrativa que ha permitido profundizar en el aspecto teórico del tema. La investigación se realizó con criterios científicos en todas sus etapas y se basó en fuentes tanto teóricas como empíricas que corroboraron los hallazgos obtenidos. Estos resultados han respondido satisfactoriamente a la cuestión planteada y han contribuido al avance del conocimiento en el área de estudio. Sin embargo, se reconoce que existen limitaciones y aspectos que se podrían mejorar en futuras investigaciones sobre el tema. Por ello, se sugieren algunas líneas de investigación que podrían ampliar el alcance y la profundidad de este trabajo. Finalmente, se agradece el uso de Microsoft Office 2016, que ha facilitado la elaboración y el análisis de los datos de forma eficiente y precisa.

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022? • ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022? 	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuáles son los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022. • Establecer que consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022. 	<p><u>Hip. Principal</u> El Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Lima Provincias.</p> <p><u>Hip. Específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias son: el nivel de abuso de la administración pública. • Las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Lima Provincias son: lesión de derechos laborales y personales no obstante la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional. 	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL</p> <p>V1 -> Régimen de contratación administrativa de servicios</p> <p>V2 -> Derechos constitucionales de los empleados públicos</p>	<p>TIPO DE INV.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Básica ✓ Cualitativa ✓ No experimental 	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario de Encuesta</p>

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

En esta sección, se mostrarán los datos recogidos mediante el método utilizado para este estudio, que se expresarán mediante gráficos y cuadros para facilitar su comprensión.

Tabla 1 ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha vulnerado derechos constitucionales desde su implementación?

	FRECUENCIA	TANTO POR CIENTO
SI	15	75%
NO	05	25%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia.

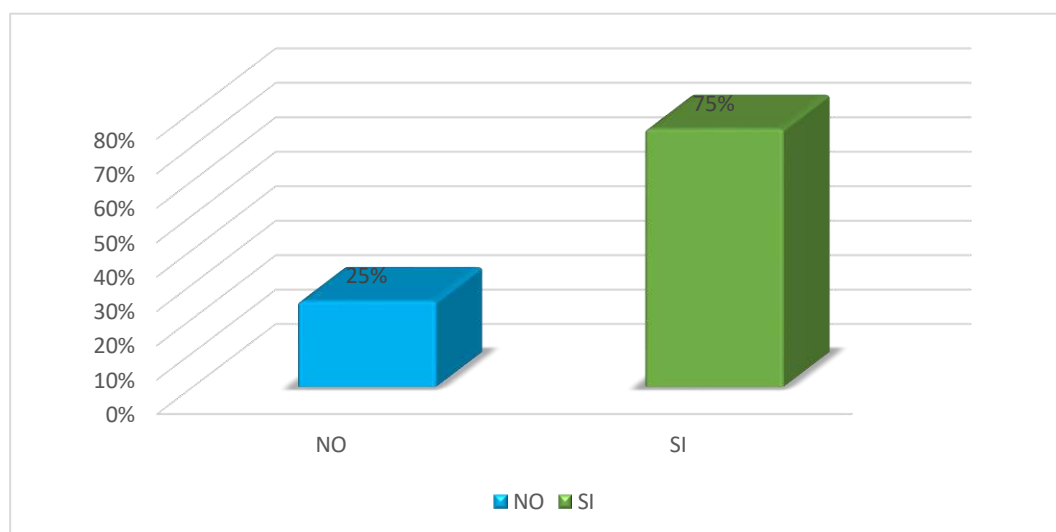


Figura 1 ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha vulnerado derechos constitucionales desde su implementación?

Nota: Elaboración Propia

Figura 1. ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha vulnerado derechos constitucionales desde su implementación?

La pregunta que se plantea en la figura 01 ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha vulnerado derechos constitucionales desde su

implementación? Indicaron: Un 75% de los encuestados opina que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha afectado negativamente a los derechos constitucionales desde que se puso en marcha, mientras que el 25% restante no lo cree así. El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha afectado negativamente a los derechos constitucionales de los empleados públicos, como la estabilidad, la equidad y la negociación. Sin embargo, algunos de los participantes en el estudio no opinan lo mismo y creen que este régimen no ha dañado los derechos constitucionales.

Tabla 2. ¿Considera usted que la implementación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha sido beneficiosa en el desarrollo laboral en la Región Lima Provincias?

	FRECUENCIA	TANTO POR CIENTO
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia.

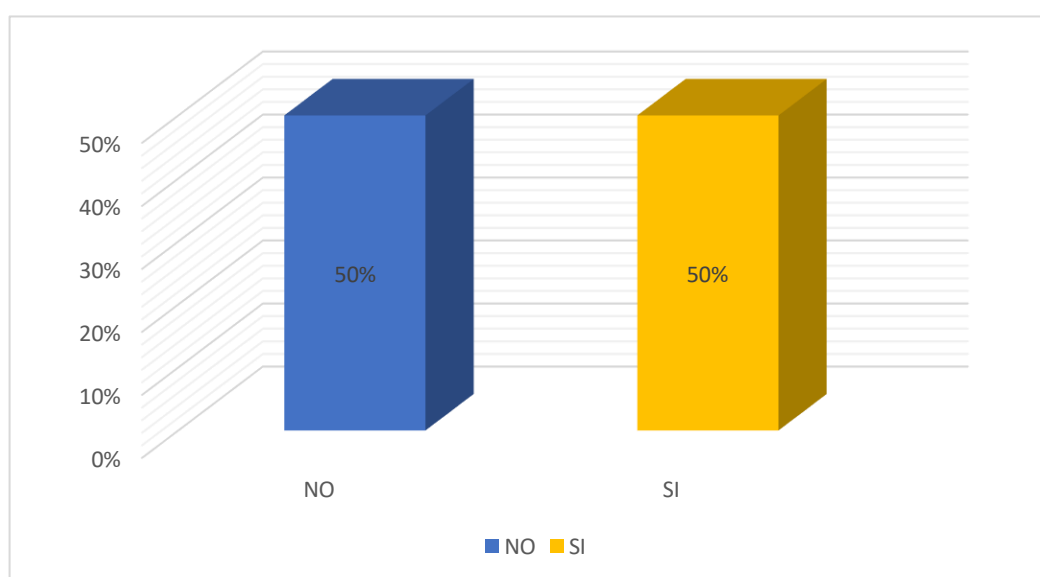


Figura 2 ¿Considera usted que la implementación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha sido beneficiosa en el desarrollo laboral en la Región Lima Provincias?

Nota: Elaboración Propia

Figura 2. ¿Considera usted que la implementación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha sido beneficiosa en el desarrollo laboral en la Región Lima Provincias?

La pregunta que se plantea en la figura 02 ¿Considera usted que la implementación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha sido beneficiosa en el desarrollo laboral en la Región Lima Provincias? Indicaron: un 50% que la implementación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha sido beneficiosa en el desarrollo laboral en la Región Lima Provincias y un 50% indicó que no.

En conclusión, el CAS ha generado opiniones divididas entre los trabajadores de la Región Lima Provincias. No hay un consenso claro sobre si este régimen ha contribuido al desarrollo laboral o si ha generado precariedad y desigualdad.

Tabla 3. ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios expone a vulnerar derechos de los trabajadores frente a otros regímenes laborales?

	FRECUENCIA	TANTO POR CIENTO
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia.

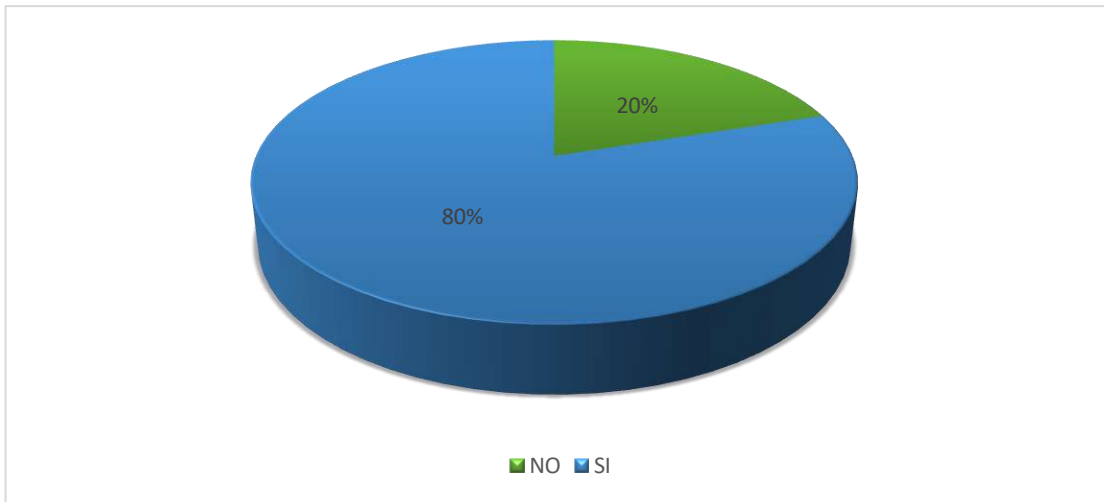


Figura 3 *¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios expone a vulnerar derechos de los trabajadores frente a otros regímenes laborales?*

Nota: Elaboración Propia

Figura 3. ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios expone a vulnerar derechos de los trabajadores frente a otros regímenes laborales?

La pregunta que se plantea en la figura 03 ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios expone a vulnerar derechos de los trabajadores frente a otros regímenes laborales? Indicaron: un 80% de los encuestados opinó que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) afecta negativamente los derechos laborales de los trabajadores en comparación con otros regímenes, mientras que el 20% restante no compartió esa opinión.

Según el estudio, los trabajadores del Régimen CAS perciben una situación de inequidad y vulnerabilidad laboral frente a otros regímenes que ofrecen más ventajas y protección. El Régimen CAS no respeta el principio de igualdad y pone en riesgo los derechos básicos de los trabajadores. Por lo tanto, se sugiere que se revise y modifique el Régimen CAS para que se alinee con los estándares internacionales de protección laboral y se fomente una cultura de respeto y dignidad en el trabajo.

Tabla 4. ¿Considera usted que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral?

	FRECUENCIA	TANTO POR CIENTO
SI	9	45%
NO	11	55%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia.

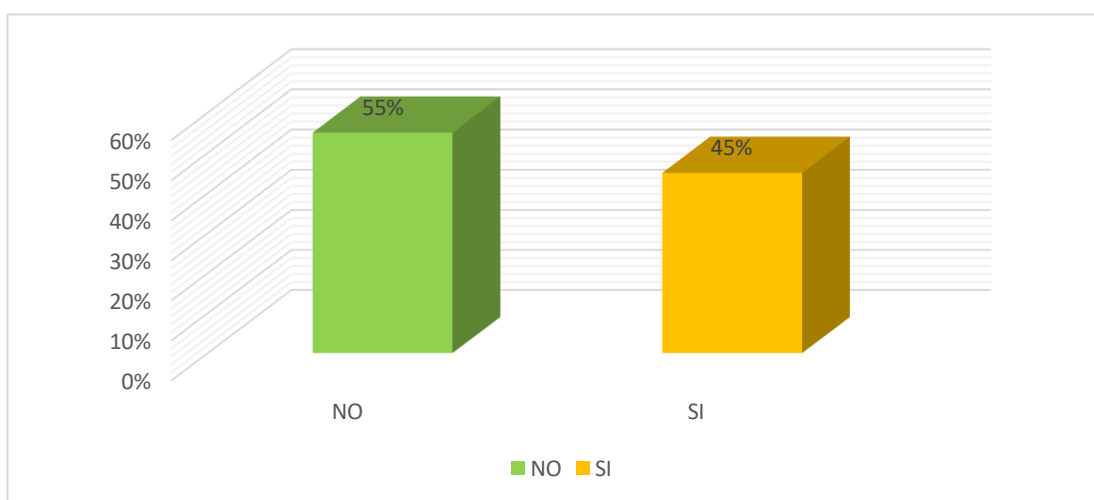


Figura 4 ¿Considera usted que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral?

Nota: Elaboración Propia

Figura 4. ¿Considera usted que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral?

La pregunta que se plantea en la figura 04 ¿Considera usted que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral? Indicaron: un 45% que, si considera que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral y un 55% indicó que no.

La mayoría de los trabajadores no desea que se elimine este régimen laboral, lo que podría indicar que valoran la estabilidad y seguridad que les brinda, aunque sea limitada. Sin embargo, una parte significativa de los trabajadores sí quiere que se suprima este régimen

laboral, lo que podría sugerir que aspiran a una mejora de sus condiciones laborales y a una mayor protección de sus derechos. Esta discrepancia entre los trabajadores plantea un reto para el diseño de políticas públicas que busquen garantizar una calidad y equidad en el empleo público.

Tabla 5. ¿Considera usted que se podría modificar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios a fin de que no vulnere derechos constitucionales?

	FRECUENCIA	TANTO POR CIENTO
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Elaboración propia.

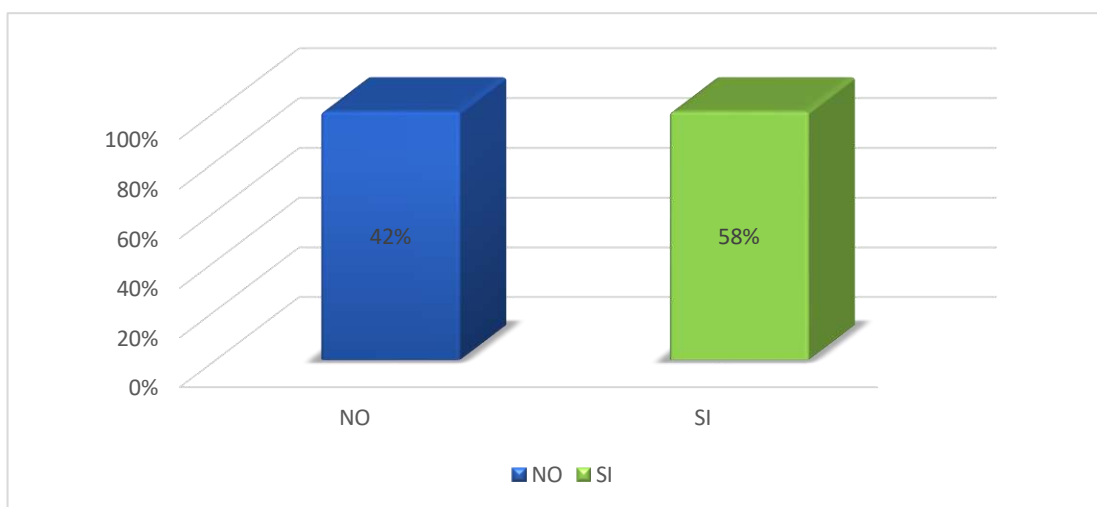


Figura 5 ¿Considera usted que se podría modificar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios a fin de que no vulnere derechos constitucionales?

Nota: Elaboración Propia

Figura 5. ¿Considera usted que se podría modificar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios a fin de que no vulnere derechos constitucionales?

La pregunta que se plantea en la figura 05 ¿Considera usted que se podría modificar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios a fin de que no vulnere derechos constitucionales? Indicaron: un 90% opinan que el Régimen de Contratación Administrativa

de Servicios debería ser reformado para respetar los derechos constitucionales, mientras que una minoría el 10% se muestra en desacuerdo.

La encuesta revela que los participantes están muy insatisfechos con el Sistema de Contratación Administrativa de Servicios, pues creen que este sistema vulnera sus derechos constitucionales. Por lo tanto, se recomienda que se implementen cambios legislativos que garanticen el respeto a los principios de igualdad, estabilidad y dignidad laboral. Se muestra que los trabajadores no tienen una opinión común sobre si el Régimen CAS debería desaparecer o cambiar, lo que indica las distintas expectativas y necesidades de los empleados públicos. Estos resultados implican que el Régimen CAS no logra los propósitos de aumentar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, sino que produce inestabilidad e insatisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda que se revise y modifique el Régimen CAS para que se ajuste a los principios de dignidad, igualdad y estabilidad laboral, y que se realicen más estudios sobre el impacto de este régimen en el bienestar y la motivación de los trabajadores públicos.

En conclusión, el estudio muestra que el Régimen CAS ha generado un alto grado de descontento y precariedad laboral entre los trabajadores del sector público de la Región Lima Provincias, ya que consideran que este régimen viola sus derechos constitucionales de igualdad, estabilidad y dignidad. Sin embargo, también se evidencia una falta de consenso entre los trabajadores sobre si el Régimen CAS debe ser eliminado o reformado, lo que refleja las diferentes expectativas y necesidades de los empleados públicos.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

Farías (2022), en su trabajo de investigación titulado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022, presentado para obtener el grado de abogado por la Universidad Nacional de Tumbes, expone los resultados de su análisis:

1. Según lo establecido en el artículo 40 de la Carta Magna, los trabajadores al servicio del Estado solo pueden tener un régimen laboral y no varios.
2. El Decreto Legislativo N° 1057 vulnera el orden laboral y, además, es inconstitucional porque se emitió en base a las facultades delegadas al Ejecutivo por el Congreso para un tema diferente al laboral, que era la modernización del Estado con miras a la aplicación del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos. Esta es otra razón que evidencia su ilegalidad.
3. No se puede justificar, bajo el argumento de validar la emisión del Decreto Legislativo N° 1057, que se realice una acción que ignore los derechos laborales para acelerar los cambios en la estructura del estado que faciliten el Tratado de Libre Comercio.
4. Los profesionales del derecho en Tumbes tienen una opinión desfavorable sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, pues consideran que vulnera la dignidad humana, viola los derechos laborales, contradice la constitución y evidencia el incumplimiento del Estado como garante y fiscalizador. Esta postura crítica se manifiesta en contra de este grupo de trabajadores.
5. El Estado no garantiza el avance social y económico de este grupo de trabajadores, lo que implica una violación de sus derechos laborales.

Farías (2022) presenta una investigación que analiza el impacto del régimen CAS en el distrito de Tumbes, desde una perspectiva jurídica y social. El autor expone los resultados de su análisis, que evidencian que el régimen CAS es inconstitucional, ilegal, injusto y perjudicial para los trabajadores CAS y para el desarrollo del país.

La presente tesis ha tenido como objetivo analizar el impacto del régimen CAS en el distrito de Tumbes, desde una perspectiva jurídica y social. Para ello, se ha utilizado el método deductivo y la técnica de análisis documental, revisando fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales sobre el tema.

Los resultados de la investigación han demostrado que el régimen CAS es inconstitucional, ilegal, injusto y perjudicial para los trabajadores CAS y para el desarrollo del país. Esto se debe a que el régimen CAS vulnera los principios de igualdad, proporcionalidad, razonabilidad, seguridad jurídica y dignidad humana, al establecer una relación laboral precaria, discriminatoria y temporal, que limita los derechos laborales y sociales de los trabajadores CAS.

Asimismo, se ha evidenciado que el régimen CAS afecta negativamente al servicio público, al generar una falta de profesionalización, estabilidad, motivación y compromiso de los trabajadores CAS, lo que repercute en la calidad y eficiencia de la gestión pública. Por tanto, se concluye que el régimen CAS es una modalidad de contratación que debe ser eliminada progresivamente, y que se debe promover la incorporación de los trabajadores CAS al régimen 276 o 728, según corresponda, garantizando así sus derechos laborales y el mejoramiento del servicio público

Según el autor, el régimen CAS atenta contra los derechos laborales de los empleados CAS, como por ejemplo, la permanencia en el trabajo, el salario justo, la protección social, la concertación colectiva, el reparto de beneficios, la formación, la carrera administrativa, y otros más. El autor indica que no se puede justificar, bajo el argumento de validar la emisión

del Decreto Legislativo N° 1057, que se realice una acción que ignore los derechos laborales para acelerar los cambios en la estructura. El autor afirma que el régimen CAS viola la dignidad humana de los trabajadores CAS, que son tratados como ciudadanos de segunda categoría, y que el Estado incumple su rol de garante y fiscalizador de los derechos laborales. Finalmente, el autor muestra que los profesionales del derecho en Tumbes tienen una opinión desfavorable sobre el régimen CAS, pues consideran que vulnera la constitución y el orden laboral. Esta postura crítica se manifiesta en contra de este grupo de trabajadores, que representa el 30% de la planilla estatal en el distrito. El autor concluye que el régimen CAS no garantiza el avance social y económico de este grupo de trabajadores, lo que implica una violación de sus derechos laborales y un obstáculo para el desarrollo del país.

5.2 Conclusiones

PRIMERA: Los abogados litigantes tienen una percepción favorable sobre la situación de los trabajadores CAS, que son discriminados por el Estado con normas que perpetúan el abuso. Estos trabajadores disfrutaban de mejores condiciones, beneficios sociales y seguridad social que otros. Las leyes laborales deberían garantizar los mismos derechos fundamentales para todos.

SEGUNDA: Este colectivo de trabajadores no cuenta con el apoyo del Estado para garantizar sus derechos laborales ni para facilitar su desarrollo social y económico, lo que los sitúa en una posición de desventaja.

TERCERA: La mayoría de los encuestados (55%) se mostró en contra de eliminar el Régimen de CAS como forma de contratación laboral, frente a un 45% que apoyó esta propuesta.

CUARTA: En conclusión, el Régimen CAS ha generado opiniones divididas entre los trabajadores de la Región Lima Provincias. No hay un consenso claro sobre si este régimen ha contribuido al desarrollo laboral o si ha generado precariedad y desigualdad.

SEXTO: La mayoría de los trabajadores que participaron en el estudio perciben que el Régimen CAS les genera una situación de desventaja e inestabilidad laboral frente a otros regímenes que ofrecen mayores beneficios y garantías. Esto implica que el Régimen CAS no cumple con el principio de igualdad y no respeta los derechos fundamentales de los trabajadores.

SEPTIMO: La mayoría de los trabajadores no desea que se elimine este régimen laboral, lo que podría indicar que valoran la estabilidad y seguridad que les brinda, aunque sea limitada. Sin embargo, una parte significativa de los trabajadores sí quiere que se suprima este régimen laboral, lo que podría sugerir que aspiran a una mejora de sus condiciones laborales y a una mayor protección de sus derechos. Esta discrepancia entre los trabajadores plantea un reto para el diseño de políticas públicas que busquen garantizar una calidad y equidad en el empleo público.

5.3 Recomendaciones

PRIMERA: El estado debe promover la unificación del régimen laboral en el sector público, con el fin de lograr una política laboral que garantice los principios y los derechos laborales básicos.

SEGUNDA: Se recomienda que el gobierno peruano implemente políticas públicas y mecanismos de fiscalización efectivos que garanticen el cumplimiento de la Constitución Política y los Acuerdos Internacionales en materia de derechos laborales, así como la prevención y sanción de las conductas que vulneren la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.

TERCERA: Una posible solución para mejorar la gestión del personal en el sector público es que el Poder Ejecutivo, que tiene esa responsabilidad, establezca un diálogo con el Tribunal Constitucional, que es la máxima autoridad en materia legal. También sugiere que

el Estado debe asegurarse de que las normas que afectan a los trabajadores del sector público se ajusten a lo establecido en la Carta Magna.

CUARTA: El Estado tiene la responsabilidad de proteger y fomentar el trabajo digno y equitativo, sin que se limite el disfrute de un derecho legítimo por cuestiones de presupuesto para con los empleados públicos. De igual manera, el Estado tiene la obligación de hacer todo lo posible para asegurar el cumplimiento de los derechos humanos, y buscar que se aplique la Ley de Servicio Civil, como la única modalidad laboral que posibilite suprimir el régimen CAS.

QUINTO: Se recomienda que el gobierno peruano promueva el diálogo social y la negociación colectiva entre los empleadores y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de establecer condiciones de trabajo justas, equitativas y acordes con las necesidades de ambos sectores, respetando siempre los principios de derecho laboral y los estándares internacionales.

SEXTO: Se recomienda que el gobierno peruano impulse el desarrollo de programas de capacitación, orientación y asesoría laboral para los trabajadores y las trabajadoras, especialmente para aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión social, con el objetivo de mejorar sus competencias, oportunidades y calidad de vida.

SEPTIMO: Se recomienda que se implementen cambios legislativos que garanticen el respeto a los principios de igualdad, estabilidad y dignidad laboral.

OCTAVO: Se recomienda a los abogados litigantes que difundan y defiendan los derechos de los trabajadores CAS, que son vulnerados por el Estado, mediante acciones legales, campañas de sensibilización y asesoría jurídica gratuita.

NOVENO: Se sugiere al Estado que revise y modifique las normas que regulan el Régimen de CAS, para garantizar la igualdad de condiciones, beneficios y protección social de todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de contratación.

DECIMO: Se propone a los trabajadores CAS que se organicen y participen activamente en la negociación colectiva, para mejorar sus condiciones laborales y reivindicar sus derechos frente al empleador.

UNDECIMO: Se plantea a los investigadores académicos que profundicen en el estudio de la situación de los trabajadores CAS, desde una perspectiva multidisciplinaria y comparativa, para generar conocimiento y propuestas innovadoras que contribuyan al desarrollo social y económico del país.

CAPÍTULO V. REFERENCIAS

5.1 Referencias bibliográficas

Arguello Miño, L. (2018). *La configuración jurídica del derecho a la buena administración pública*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 21 de julio de 2023, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6366/1/T2712-MDACP-Arguello-La%20configuracion.pdf>

Céspedes Camacho, M. M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas en la Corte Superior de Lima Norte - 2017*. Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Recuperado el 25 de julio de 2023, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farías Panta, J. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes- 2022*. Tesis de titulación, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Recuperado el 27 de julio de 2023, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63815/TESIS%20-%20FARIAS%20PANTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maldonado Ordóñez, P. (2020). *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador*. Tesis de maestría,

Universidad de Cuenca, Cuenca. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>

Mattos Carhuapoma, S. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública*. Tesis de titulación, Universidad Continental, Huancayo.

Viteri Cáceres, M. (2015). *La vulneración de los derechos de los servidores públicos por la compra de renunciaciones en el sector público ecuatoriano*. Tesis de titulación, Universidad Central del Ecuador, Quito. Recuperado el 24 de julio de 2023, de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/5571/1/T-UCE-0013-Ab-396.pdf>

ANEXOS

Cuestionario

A continuación, se presentan una serie de preguntas cerradas relacionadas a la tesis “EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y SU INFLUENCIA VULNERADORA DE DERECHOS CONSTITUCIONALES EN LA REGIÓN LIMA PROVINCIAS, 2022”, donde deberá marcar con un aspa (X), según corresponda su respuesta:

FECHA DE REALIZACIÓN: ____/____/____

	SI	NO
1. ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha vulnerado derechos constitucionales desde su implementación?		
2. ¿Considera usted que la implementación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios ha sido beneficiosa en el desarrollo laboral en la Región Lima Provincias?		
3. ¿Considera usted que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios expone a vulnerar derechos de los trabajadores frente a otros regímenes laborales?		
4. ¿Considera usted que se debería eliminar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios como régimen laboral?		
5. ¿Considera usted que se podría modificar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios a fin de que no vulnere derechos constitucionales?		

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022? • ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022? 	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre el régimen de contratación administrativa de servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuáles son los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022. • Establecer que consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias 2022. 	<p><u>Hip. Principal</u> El Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Lima Provincias.</p> <p><u>Hip. Específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los factores intervinientes que influyen en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la región Lima Provincias son: el nivel de abuso de la administración pública. • Las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Lima Provincias son: lesión de derechos laborales y personales no obstante la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional. 	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL</p> <p>V1 -> Régimen de contratación administrativa de servicios</p> <p>V2 -> Derechos constitucionales de los empleados públicos</p>	<p>TIPO DE INV.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Básica ✓ Cualitativa ✓ No experimental 	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario de Encuesta</p>

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
V1 -> Régimen de contratación administrativa de servicios	El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.	1. Jurídico 2. Laboral	1. Consecuencias jurídicas 2. Nivel de abuso de la administración pública	1 2	Escala nominal	Cuestionamiento de encuesta
V2 -> Derechos constitucionales de los empleados públicos		3. Constitución política	1. Derechos inherentes a la persona humana	3	Escala nominal	Cuestionamiento de encuesta