

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Principio de igualdad laboral y el régimen laboral del  
Decreto Legislativo 1057- contratación administrativa  
de servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021**

David Juan Turpo Pérez

Para optar el Título Profesional de  
Abogado

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**A** : Decana de la Facultad de Derecho  
**DE** : MA. LUIGI ALBERTO SANCHEZ UGARRIZA  
Asesor de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 26 de Febrero de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

Principio de igualdad laboral y el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

**Autores:**

1. David Juan Turpo Pérez – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores  
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"):13 SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

**La firma del asesor obra en el archivo original**  
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres, a mi esposa y mis hijos, pilares fundamentales en mi vida, a quienes agradezco por contribuir a mi desarrollo personal.

### **Agradecimientos**

A mis padres, esposa e hijos; quienes alegran mis días y son la fuente necesaria de motivación.

## Índice

<b>DEDICATORIA</b>	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>V</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>X</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>XII</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO</b>	<b>3</b>
1.1. Delimitación de la investigación	3
1.2. Planteamiento del problema	3
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Objetivos de la investigación	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la investigación	6
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes de investigación	8
2.1.2. Antecedentes nacionales e internacionales	11
2.2. Bases teóricas	17
2.3. Definición de términos básicos	31
<b>CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>32</b>
3.1. Hipótesis	32
3.1.1. Hipótesis general	32
3.1.2. Hipótesis específicas	32
3.2. Identificación de las variables	32
3.3. Operacionalización de las variables	33
<b>CAPÍTULO IV METODOLOGÍA</b>	<b>34</b>
4.1. Enfoque de la investigación	34

4.2.	Tipo de investigación	34
4.3.	Nivel de investigación	34
4.4.	Diseño de investigación	34
4.5.	Población y muestra	35
4.5.1.	Población	35
4.5.2.	Muestra	36
4.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
4.6.1.	Técnicas	39
4.6.2.	Instrumentos	39
<b>CAPÍTULO V RESULTADOS</b>		<b>41</b>
5.1.	Descripción del Trabajo de Campo	41
5.2.	Prueba de normalidad	41
5.3.	Presentación de Resultados	43
5.4.	Contrastación de Resultados	66
<b>CAPÍTULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>		<b>72</b>
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>74</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>		<b>76</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>		<b>79</b>
<b>APÉNDICES</b>		<b>83</b>
Apéndice 1 - Matriz De Consistencia		84
Apéndice 2 - Operacionalización de las variables		85
Apéndice 3 – Instrumentos de recolección de datos		86
Apéndice 4 – Carta de autorización y respuesta		88
Apéndice 5 – Validación de Instrumentos		90
Apéndice 6 – Base de datos		93
Apéndice 7 – Oficio del Comité de Ética		95
Apéndice 8 – Alfa de Cronbach		96
Apéndice 9 – Cuadro de asignación de personal		100

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable independiente .....	33
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable dependiente .....	33
<b>Tabla 3</b> <i>Muestra</i> .....	37
<b>Tabla 4</b> <i>Pruebas de normalidad – variable independiente y dependiente</i> .....	42
<b>Tabla 5</b> <i>Preservación de igualdad vía normas y actos administrativos.</i> .....	43
<b>Tabla 6</b> <i>Consideración de igualdad para evitar arbitrariedad.</i> .....	44
<b>Tabla 7</b> <i>Apreciación de igualdad de oportunidades laborales.</i> .....	45
<b>Tabla 8</b> <i>Actuación uniforme en contrataciones.</i> .....	46
<b>Tabla 9</b> <i>Adecuada condición en proceso de contratación.</i> .....	47
<b>Tabla 10</b> <i>Circunstancias disímiles en contrataciones.</i> .....	48
<b>Tabla 11</b> <i>Existencia de medidas idóneas en contrataciones.</i> .....	49
<b>Tabla 12</b> <i>Fomento y plasmación de igualdad material.</i> .....	50
<b>Tabla 13</b> <i>Cobertura personal en necesidades de contratación.</i> .....	51
<b>Tabla 14</b> <i>Condiciones adecuadas para contratación.</i> .....	52
<b>Tabla 15</b> <i>Derecho a igualdad de forma autónoma.</i> .....	53
<b>Tabla 16</b> <i>Conocimiento de normatividad de régimen especial.</i> .....	54
<b>Tabla 17</b> <i>Establecimiento de principios, deberes y obligaciones del trabajador.</i> .....	55
<b>Tabla 18</b> <i>Información sobre obligaciones y derechos al trabajador.</i> .....	56
<b>Tabla 19</b> <i>Realización de contratación según ejercicio presupuestal.</i> .....	57
<b>Tabla 20</b> <i>Prórroga de contrato según necesidad.</i> .....	58
<b>Tabla 21</b> <i>Límite de 48 horas semanales en jornada laboral.</i> .....	59
<b>Tabla 22</b> <i>Control adecuado sobre vencimiento de contratos.</i> .....	60
<b>Tabla 23</b> <i>Prevención del trabajador según DL 1057.</i> .....	61
<b>Tabla 24</b> <i>Cumplimiento normativo para evitar contingencias.</i> .....	62
<b>Tabla 25</b> <i>Control y prevención de causa fortuita.</i> .....	63
<b>Tabla 26</b> <i>Aplicación adecuada de normatividad por vencimiento de contrato.</i> .....	64
<b>Tabla 27</b> Correlación hipótesis general .....	66
<b>Tabla 28</b> Correlación primera hipótesis específica .....	68
<b>Tabla 29</b> Correlación segunda hipótesis específica .....	69
<b>Tabla 30</b> Correlación tercera hipótesis específica .....	70
<b>Tabla 31</b> Tabla de interpretación alfa .....	96

<b>Tabla 32</b> Tabla de confiabilidad del primer Instrumento.....	96
--	----

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Preservación de igualdad vía normas y actos administrativos. ....	43
<b>Figura 2</b> Consideración de igualdad para evitar arbitrariedad. ....	44
<b>Figura 3</b> Apreciación de igualdad de oportunidades laborales. ....	45
<b>Figura 4</b> Actuación uniforme en contrataciones. ....	46
<b>Figura 5</b> Adecuada condición en proceso de contratación. ....	47
<b>Figura 6</b> Circunstancias disímiles en contrataciones. ....	48
<b>Figura 7</b> Existencia de medidas idóneas en contrataciones. ....	49
<b>Figura 8</b> Fomento y plasmación de igualdad material. ....	50
<b>Figura 9</b> Cobertura personal en necesidades de contratación. ....	51
<b>Figura 10</b> Condiciones adecuadas para contratación. ....	52
<b>Figura 11</b> Derecho a igualdad de forma autónoma. ....	53
<b>Figura 12</b> Conocimiento de normatividad de régimen especial. ....	54
<b>Figura 13</b> Establecimiento de principios, deberes y obligaciones del trabajador. ....	55
<b>Figura 14</b> Información sobre obligaciones y derechos al trabajador. ....	56
<b>Figura 15</b> Realización de contratación según ejercicio presupuestal. ....	57
<b>Figura 16</b> Prórroga de contrato según necesidad. ....	58
<b>Figura 17</b> Límite de 48 horas semanales en jornada laboral. ....	59
<b>Figura 18</b> Control adecuado sobre vencimiento de contratos. ....	60
<b>Figura 19</b> Prevención del trabajador según DL 1057. ....	61
<b>Figura 20</b> Cumplimiento normativo para evitar contingencias. ....	62
<b>Figura 21</b> Control y prevención de causa fortuita. ....	63
<b>Figura 22</b> Aplicación adecuada de normatividad por vencimiento de contrato. ....	65

**Índice de abreviaturas**

Administración Pública	AP
Autoridad Nacional del Servicio Civil	SERVIR
Código Procesal Penal	CPP
Contrato Administrativo de Servicios	CAS
Corte Interamericana de Derechos Humanos	CIDH
Decreto Legislativo	D.L.
Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Colombia)	DANE
Expediente	EXP.
Ley Orgánica de Municipalidades	LOM
Municipalidad Provincial de Cajamarca	MPC
Municipalidad Provincial de Chachapoyas	MPCH
Organización de las Naciones Unidas	ONU
Organización Internacional del Trabajo	OIT
Seguro Social de Salud (Perú)	ESSALUD
Sentencia del Tribunal Constitucional	STC
Trabajo	TR
Tribunal Constitucional	TC
Unidad Impositiva Tributaria	UIT
Unión Europea	UE

## Resumen

El presente trabajo, fue llevado a cabo para dar respuesta a un problema definido, ¿cuál es la relación entre el principio de igualdad laboral y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 (Contratación Administrativa de Servicios) en el Gobierno Regional de Tacna en el año 2021? En este sentido, el objetivo general busca determinar la relación entre el principio de igualdad laboral y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, en el caso planteado. Asimismo, este estudio obedece a una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental y un nivel de alcance descriptivo, correlacional. Aquí, se tuvo una población compuesta por 122 trabajadores de las áreas administrativas involucradas, donde se tomó como muestra a 93 colaboradores del Gobierno Regional de Tacna, utilizándose un cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0.738,  $p < 0.05$ ) entre el principio de igualdad laboral y el régimen CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021. Este hallazgo confirma que el régimen CAS tiene un impacto directo en la percepción y aplicación de la igualdad laboral, aunque persisten inconsistencias que perpetúan la inequidad.

**Palabras clave:** Igualdad laboral, Régimen laboral, Suspensión, Naturaleza Jurídica, Contrato, Cumplimiento de Obligaciones.

## Abstract

The present work was carried out to answer a defined problem: what is the relationship between the principle of labor equality and the labor regime of Legislative Decree 1057 (Administrative Contracting of Services) in the Regional Government of Tacna in the year 2021? In this sense, the general objective seeks to determine the relationship between the principle of labor equality and the Labor Regime of Legislative Decree 1057, in the case in question. Likewise, this study obeys to a basic type of research, with a non-experimental design and a descriptive, correlational level of scope. Here, we had a population composed of 122 workers from the administrative areas involved, where 93 collaborators of the Regional Government of Tacna were taken as a sample, using a questionnaire as an instrument for data collection.

The results obtained show that there is a positive and significant correlation (Spearman's  $Rho = 0.738$ ,  $p < 0.05$ ) between the principle of labor equality and the CAS regime in the Regional Government of Tacna, 2021. This finding confirms that the CAS regime has a direct impact on the perception and application of labor equality, although inconsistencies that perpetuate inequity persist.

**Keywords:** Employment equality, Labor regime, suspension, legal nature, contract and compliance with obligations.

## **Introducción**

En el presente trabajo de investigación, enfocado en el principio de igualdad laboral y su relación con el régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo 1057 (C.A.S.) en el Gobierno Regional de Tacna, se observa que esta entidad no está aplicando las contrataciones de personal en estricto cumplimiento del derecho a la igualdad. Dicho principio, considerado como un postulado de carácter normativo y deontológico, forma parte esencial del sistema constitucional que sustenta la democracia.

De esta manera, se reconoce la existencia de un derecho inherente a toda persona, esto es, el derecho a recibir un trato igual en circunstancias equivalentes, rechazando privilegios y desigualdades. En la actualidad, se han producido cambios significativos en materia laboral, muchos de los cuales repercuten directamente en los principales regímenes que rigen la contratación en Tacna. Entre estos regímenes, se encuentran aquellos que han sido objeto de regulación especial, en razón de la naturaleza de la actividad económica a la que se dedican. Esto, manifiesta la necesidad de profundizar en el estudio y la aplicación efectiva del principio de igualdad en este contexto.

En la obra de Meléndez y Carrasco (2021), se proporcionan herramientas importantes, tanto para especialistas en ciencias jurídicas como para profesionales del ámbito del Derecho Laboral en general. A lo largo de la obra, se ofrecen aportes centrados en la redefinición de los principios del Derecho Laboral y su impacto en la sociedad actual. Además, se exploran aspectos importantes relacionados con la identificación y tratamiento del contrato realidad y del régimen económico del Derecho Laboral. El libro también aborda de manera detallada el debido proceso disciplinario

laboral y aspectos relacionados con la intermediación y tercerización laboral. Estos elementos contribuyen a una comprensión clara de estos temas.

Diazgranados et. al., (2018), en su investigación abordaron la situación y los temas relevantes del Derecho Laboral en el país. Proporcionando discusiones significativas y herramientas importantes para estudiosos y profesionales del campo jurídico. Su estudio analiza la nueva concepción de los fundamentos del Derecho Laboral, aborda el contrato realidad y el régimen económico. Además, explora procedimiento disciplinario en el ámbito laboral, junto con la tercerización del trabajo. A través del presente trabajo, se podrá determinar el principio de igualdad laboral con respecto a los derechos laborales del régimen laboral del D.L. 1057-C.A.S. referentes al sector público.

El contenido de esta investigación se divide en seis capítulos. El primero se enfoca el planteamiento del problema, donde se desarrolló la importancia y necesidad de abordar este tema, la formulación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo se aborda el marco teórico, donde se despliegan los estudios previos, la base teórica y la definición de términos básicos. En el tercer capítulo, se desarrollan las hipótesis, variables y operacionalización.

En el cuarto capítulo se desarrolla el marco metodológico de la investigación, la cual engloba el enfoque, tipo, nivel, métodos, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el quinto capítulo, se desarrollan los resultados, en la que se establece la descripción del trabajo de campo, la presentación de resultados así como la contrastación de resultados. Finalmente, en el sexto apartado se presenta la discusión de resultados, conclusiones y sugerencias.

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del Estudio**

#### **1.1. Delimitación de la investigación**

##### **1.1.1. Territorial**

Esta investigación se desarrolló en el Gobierno Regional de Tacna.

##### **1.1.2. Temporal**

El periodo del trabajo se aplicó durante el año 2021.

##### **1.1.3. Conceptual**

De acuerdo a la investigación, se abordaron las teorías de SERVIR (2021), las cuales se refieren entre otras, al régimen laboral del D.L. 1057-C.A.S., en las diversas entidades del Estado. Sin embargo, en diversos casos, al aplicarse se desarrolla un desorden en la gestión pública por cada régimen, lo que implica la generación de diversos derechos y deberes para los colaboradores públicos que cumplen las mismas funciones.

#### **1.2. Planteamiento del problema**

El principio de igualdad laboral es primordial para asegurar condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral, promoviendo la no discriminación y el respeto a los derechos de todos los trabajadores. Este principio asegura que todos los empleados deben gozar de los mismos derechos y oportunidades, independientemente de su modalidad de contratación o posición dentro de una organización (García, 2008).

En el Perú, el régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo 1057, que regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), ha generado un debate significativo sobre su adecuación al principio de igualdad laboral, especialmente en el

ámbito de la administración pública. Este régimen es ampliamente aplicado en instituciones públicas, incluyendo el Gobierno Regional de Tacna y, se caracteriza por establecer condiciones laborales que difieren de otros regímenes laborales en el sector público (Campos, 2009).

En este sentido, la aplicación del régimen CAS ha suscitado preocupaciones respecto a la igualdad de derechos y oportunidades entre los trabajadores. Así pues, las condiciones laborales de los contratados bajo este régimen pueden diferir significativamente de las de otros empleados públicos, lo que genera una percepción de injusticia y desigualdad. Según Córdova y Rodríguez (2021), "en el Perú, se observa una falta de igualdad en los derechos laborales debido a la existencia de diferentes regímenes laborales que no proporcionan los mismos beneficios sociales para todos los trabajadores, especialmente en el sector público" (p. 45).

En el contexto del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2021, es crucial analizar cómo se ha implementado el régimen CAS y su impacto en el respeto al principio de igualdad laboral. Tal es así que, los trabajadores bajo este régimen podrían estar enfrentando desigualdades en comparación con aquellos bajo otros regímenes laborales, afectando su bienestar y desempeño laboral (Vázquez & Vázquez, 2022).

El problema central radica en que la normativa actual del régimen CAS puede no garantizar la igualdad de condiciones laborales, lo que incide en la percepción de injusticia y desmotivación entre los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. Esta situación puede derivar en un ambiente laboral desfavorable, incremento en la rotación de personal y disminución en la eficiencia administrativa (Palomino, 2021).

En este estudio se busca analizar el principio de igualdad laboral y el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 1057—Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, durante el año 2021. Este, se enfocará en los

trabajadores bajo el régimen CAS, analizando sus condiciones laborales y percepciones sobre la igualdad laboral.

Las causas de esta problemática incluyen la existencia de diversos regímenes laborales que generan disparidades en derechos y beneficios, así como la falta de políticas claras que promuevan la igualdad laboral. Además, la escasa supervisión en la implementación del régimen CAS contribuye a perpetuar estas desigualdades (Cordova & Rodríguez, 2021).

En efecto, se señala que ignorar esta problemática puede tener consecuencias negativas, como la perpetuación de la desigualdad laboral, la desmotivación del personal, la disminución en la calidad de los servicios públicos y posibles conflictos laborales. Esto no solo afecta a los trabajadores, sino también al desempeño general del Gobierno Regional y, por ende, a la comunidad que depende de sus servicios (García, 2008).

### **1.3. Formulación del problema**

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

¿Cuál es la relación entre el principio de igualdad laboral y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la igualdad como principio y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?

¿Cuál es la relación entre la igualdad como derecho y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?

¿Cuál es la relación entre la igualdad en el sistema político social y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el principio de igualdad laboral y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la igualdad como principio y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

Determinar la relación entre la igualdad como derecho y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

Determinar la relación entre la igualdad en el sistema político social y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación teórica**

El presente trabajo se justifica, debido a que, tiene como propósito aportar al conocimiento existente sobre la relevancia del principio de igualdad laboral y su vínculo con el Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Tacna, esto, con la finalidad de proponer la reflexión sobre la desigualdad de beneficios laborales, con respecto de la Contratación Administrativa de Servicios como Régimen laboral vigente en las entidades del Estado.

### **1.5.2. Justificación práctica**

El desarrollo de la presente investigación tiene una justificación práctica, porque permitir reflexionar sobre el principio de igualdad laboral y su relación con el Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de

Tacna. Asimismo, este estudio busca corregir las contrataciones del personal en las entidades del Estado, las cuales no permiten beneficios más justos, ya que el servicio que prestan tiene un horario de trabajo y se realiza dentro de la institución.-

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes de investigación

##### 2.1.1. Artículos científicos

Rojas y Cayllahua (2021) Rojas y Cayllahua (2021) estudiaron cómo las diversas formas de contratación de obreros municipales han creado conflictos laborales a nivel nacional, centrándose en examinar la violación de derechos laborales en los contratos de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (Amazonas, Perú) durante el periodo 2017-2018. Para ello, se examinaron los contratos firmados entre los trabajadores y la municipalidad. Los hallazgos revelaron que estos contratos incumplían el artículo 37 de la Ley 27972, afectando derechos como la estabilidad laboral y el acceso a beneficios sociales, entre ellos gratificaciones, asignación familiar y compensación por tiempo de servicios. También se evaluaron las repercusiones de estas infracciones dentro del marco normativo nacional. Se concluyó que la falta de cumplimiento de la ley perjudica directamente la seguridad laboral de los trabajadores. Asimismo, estas irregularidades evidencian la necesidad de fortalecer la fiscalización en la contratación pública.

Por su parte, Córdova y Rodríguez (2021) exploraron la transformación y el panorama de los derechos laborales en Perú durante la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, con énfasis en el período comprendido entre 2020 y principios de 2021. Se enfatiza en tres regímenes: el régimen común, el de las micro y pequeñas empresas y el régimen agrario, con el objetivo de analizar el desempeño de cada uno de ellos durante la emergencia sanitaria.

En este sentido, los autores reconocen que el sistema jurídico peruano se fundamenta en los principios y reglas del Estado de Derecho y el Derecho Internacional.

Sin embargo, la emergencia sanitaria ha generado cambios significativos en la cultura organizacional tanto de entidades públicas como privadas, afectando su infraestructura y forma de operar. El Congreso ha respondido a las demandas sociales promulgando normas legales de manera más ágil en respuesta a los requerimientos de la población. No obstante, en algunos casos, estas normas han sido declaradas inconstitucionales debido a deficiencias técnicas y a la falta de sustento epistémico y jurídico en su justificación.

Meléndez y Carrasco (2021) en su investigación analizan *la falta de aplicación del principio de igualdad en los derechos laborales de operarios y aprendices de artesanos en comparación con otros trabajadores en Ecuador*. Se evidencia que el Código del Trabajo y la Ley de Defensa del Artesano, en su versión vigente, excluyen a este grupo de beneficios laborales como la décima tercera y cuarta remuneración, el reparto de utilidades y los fondos de reserva. Esta exclusión limita el acceso a derechos económicos fundamentales, generando desigualdad y discriminación en el ámbito laboral.

El análisis de los autores se lleva a cabo desde una perspectiva crítica y propositiva, basándose en el examen jurídico y doctrinal del principio de igualdad y no discriminación consagrada en la Constitución de la República del Ecuador y, en los Instrumentos Internacionales. Además, se revisan los antecedentes sociales, políticos, económicos y jurídicos del régimen artesanal, y se realiza una comparación legal de los derechos laborales.

En esta línea, Diazgranados et. al., (2018) en la investigación *Derecho Laboral en Colombia*, presentan discusiones significativas que incitan a la reflexión sobre el Derecho Laboral colombiano. Estas contribuciones se consolidan como herramientas importantes tanto para los académicos de las ciencias jurídicas como para aquellos

involucrados en el campo del Derecho Laboral. A lo largo de este trabajo, se presentan reflexiones sobre la evolución de los principios del Derecho Laboral y su impacto en la sociedad actual. También se examinan aspectos clave como el contrato realidad y el régimen económico laboral, brindando un enfoque detallado sobre su aplicación práctica. Además, se profundiza en el debido proceso disciplinario y en las dinámicas de intermediación y tercerización laboral, proporcionando herramientas para su correcta interpretación. Se concluye que la falta de actualización y aplicación efectiva de estos principios puede generar vacíos legales y afectar los derechos de los trabajadores. Asimismo, comprender estos temas permite avanzar hacia una regulación más equitativa y adaptada a las nuevas dinámicas laborales.

Asimismo, Villavicencio (2020) en la tesis de investigación *El régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas*, aborda el papel fundamental de las empresas públicas en la consecución de los objetivos del Estado y se les otorgan facultades en función de su utilidad. Con el fin de permitirles operar de manera similar a las empresas privadas y competir en igualdad de condiciones para lograr una rentabilidad social, se ha establecido un régimen jurídico específico. Además, se ha previsto que el régimen laboral de estas empresas sea distinto al del resto del sector público.

El objetivo de este artículo es explicar el régimen laboral establecido por el legislador ecuatoriano para los empleados públicos que trabajan en estas entidades. A través de un enfoque analítico, se llega a la conclusión de que se trata de un régimen mixto que carece de coherencia con la doctrina y que debe ser unificado con el fin de evitar interpretaciones arbitrarias.

## **2.1.2. Antecedentes nacionales e internacionales**

### **2.1.2.1. Antecedentes nacionales**

Mattos (2023) , tiene como objetivo describir el impacto de la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública del Perú sobre el principio de igualdad laboral. Su metodología fue cualitativa, inductiva y no experimental, Aquí, se entrevistó a tres expertos en derecho laboral mediante guía de entrevista a profundidad, complementando un análisis documental y bibliográfico. El cierre de los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos 276 y 728, lejos de mejorar las condiciones laborales, ha generado mayores brechas y un sistema *sui generis* que renuncia a derechos adquiridos y principios fundamentales como la irrenunciabilidad y la igualdad. La implementación del régimen laboral mediante el Decreto Legislativo 1057, inicialmente planteado como transitorio, señala que ha deshumanizado al servidor público y su contratación se ha generalizado en el sector público, profundizando la desigualdad. En cuanto a las recomendaciones, el autor recomienda unificar regímenes laborales según Ley 30057, adoptando D.L. 728; y, derogar D.L. 276 y 1057 para garantizar igualdad laboral y derechos. Se concluyó que la coexistencia de regímenes laborales en la administración pública peruana vulnera el principio de igualdad laboral, afectando especialmente las remuneraciones y derechos como la compensación por tiempo de servicios, sindicalización y gratificaciones.

Por su parte, Acuña (2018), tiene como objetivo analizar cómo la diversidad de modalidades de contratación en el sector público peruano genera desigualdad y vulnera los derechos laborales de los trabajadores. En este marco, Se señala que la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en el sector público vulnera los derechos laborales y genera desigualdad en comparación con otros regímenes. En este trabajo, se explica el concepto de contrato laboral según los principios del Derecho del Trabajo, y se señala

la existencia de un procedimiento para que las personas afectadas en sus derechos puedan tomar medidas y buscar su restitución. A nivel nacional, se han emitido distintos fallos y sentencias que deberían unificarse con el fin de establecer una línea de acción coherente. Se propone utilizar la Acción de Convencionalidad como un medio para obtener un pronunciamiento jurisprudencial de la Corte IDH. Se espera que la Corte defina la aplicación de los principios del Derecho del Trabajo, lo que obligaría a Perú y a otros países bajo su jurisdicción a elaborar contratos laborales conforme a los lineamientos establecidos por la Corte como máxima autoridad en la interpretación de los Derechos Humanos en América..

En este sentido, Castañeda (2020) analiza cómo el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, afecta los principios fundamentales de continuidad en las relaciones laborales y la primacía de la realidad en el ámbito de los trabajadores municipales. La investigación se centra en aspectos constitucionales, legales y doctrinales, empleando una metodología cualitativa y descriptiva que incluye entrevistas a expertos en derecho laboral y análisis interpretativo de expedientes judiciales. Los resultados revelan que los contratos administrativos de servicios vulneran los principios mencionados al establecer diferencias en los beneficios laborales entre trabajadores que desempeñan funciones similares, sin una justificación adecuada. Esto puede favorecer al empleador al permitirle contratar personal con menos derechos, pero resulta en una desventaja para el trabajador, quien ve limitados sus derechos laborales.

Chilón (2021), tiene como objetivo analizar los criterios para equiparar el monto de la bonificación familiar entre los servidores públicos del Perú, específicamente bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Para llevar a cabo el estudio, se empleó el método hermenéutico, así como la técnica de observación y análisis

documental. Además, se utilizaron la ficha de análisis de contenido y la ficha bibliográfica. Aquí, se observa que este monto es considerablemente menor en comparación con la asignación familiar que reciben los servidores públicos bajo el Decreto Legislativo 728, lo cual plantea una problemática en cuanto a la disparidad de montos otorgados.

Por su parte, Huiza (2019), tiene como objetivo investigar la omisión de contrato en el régimen laboral 728 de los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica durante el año 2018, realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, aborda el cumplimiento de la contratación de trabajadores de limpieza pública y jardinería bajo el régimen laboral 728. La investigación se basa en un enfoque descriptivo simple, y la población de estudio se compone de trabajadores de limpieza pública y jardinería de la municipalidad. La muestra consiste en 29 colaboradores de limpieza pública y 10 de jardinería, y se utiliza la técnica de encuesta mediante un cuestionario. Los resultados revelan que los colaboradores no están siendo contratados bajo el Régimen 728. Esto implica que no cuentan con seguro de ESSALUD, pagos puntuales, afiliación a sistemas de pensiones ni beneficios laborales. Además, esta situación afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que pueden ser despedidos en cualquier momento sin recibir compensación por el tiempo laborado. La falta de cumplimiento de las disposiciones normativas genera un desorden laboral en la entidad municipal y tiene un impacto negativo en la vida y proyectos de vida de los trabajadores afectados.

Zuta (2020) examina la reducción de beneficios sociales establecida en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR, evaluando su impacto en la protección de la dignidad humana dentro del ámbito laboral y su relación con los derechos humanos y laborales. Se reconoce la importancia de la relación e influencia entre los derechos

humanos y laborales, y se destaca el papel desempeñado a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas (ONU) en el desarrollo y evolución de la protección de la dignidad humana en el trabajo. Esta investigación tiene como objetivo determinar la inconventionalidad del D.S. N° 007-2008-TR, que reduce los beneficios sociales de los colaboradores bajo ese régimen, a partir de los tratados internacionales laborales firmados por Perú. Se analiza el derecho a la igualdad como base de los derechos sociales, incluyendo el derecho al trabajo, y se evalúa si el régimen MYPE fomenta el empleo o genera un trato desigual sin justificación, lo que podría ser inconstitucional e inconventional.

Para cerrar, Ortiz (2021) tuvo como objetivo analizar los efectos del Decreto Legislativo N° 1057 sobre los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Barranco durante el año 2020. Respecto a la metodología el estudio, el autor aplica un enfoque inductivo-deductivo, no experimental y explicativo, encuestando a 60 obreros municipales de Barranco para analizar el impacto del régimen CAS en sus derechos laborales. El autor concluye que el Decreto Legislativo N° 1057 vulnera los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública, afecta sus beneficios sociales y provoca la contratación temporal en labores que son permanentes, evidenciando una correlación significativa y efectos negativos en su situación laboral dentro de la Municipalidad de Barranco en el año 2020.

En este antecedente se sugiere concientizar a las instituciones públicas sobre el correcto uso del régimen CAS para evitar demandas y consecuencias económicas negativas en las municipalidades. Además, es fundamental que estas reconozcan oportunamente los beneficios sociales de los trabajadores municipales, contando con una adecuada asesoría legal-laboral para evitar gastos innecesarios. Finalmente, se debe

emplear preferentemente el régimen del D.L. 728 para este tipo de trabajadores, conforme a la ley y a la naturaleza de sus labores, evitando así el uso indiscriminado del régimen CAS.

### **2.1.2.2. Antecedentes internacionales**

Berghezan (2019), tuvo como objetivo analizar cómo los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo se aplican en el Derecho de la Unión Europea, centrándose en el caso de Rumania y su necesidad de mayor protección social. La investigación destaca que el bienestar social y la igualdad son pilares de los Estados democráticos modernos, pero su implementación enfrenta desafíos, especialmente en la redistribución equitativa de recursos y la equidad de género en el mercado laboral. A través del modelo social europeo, se examina el papel de las políticas públicas en la promoción de la igualdad de oportunidades como derecho fundamental y condición para la cohesión social. A pesar de avances en derechos laborales, como permisos de maternidad y paternidad, persisten barreras económicas y sociales que dificultan la equidad real. Se concluyó que la Unión Europea debe fortalecer sus políticas para transformar la globalización en una fuerza positiva que garantice la igualdad de género y oportunidades en el mercado laboral.

Por otro lado, Bernal (2021), analizó en su investigación cómo el contrato de prestación de servicios en Colombia es utilizado de manera abusiva por entidades estatales para eludir las obligaciones laborales, afectando los derechos de numerosos trabajadores. Aunque este tipo de contrato es legal, su uso indebido lo convierte en un mecanismo de trabajo encubierto que permite al Estado evadir responsabilidades como empleador. Esta práctica deteriora las condiciones laborales y vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, consolidándose como una estrategia para evitar los beneficios y protecciones del derecho laboral. La investigación evidencia la necesidad

de fortalecer la regulación y supervisión del uso de estos contratos para evitar su empleo como herramienta de precarización laboral.

Sánchez (2021), analizó cómo el Contrato Especial Emergente, introducido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en Ecuador tras la crisis económica derivada de la pandemia de COVID-19, afecta la estabilidad laboral. Este contrato reintroduce el plazo fijo eliminado en 2015, con el objetivo de preservar el empleo, pero al mismo tiempo permite abusos patronales al ampliar la precariedad laboral y debilitar las garantías de los trabajadores. La estabilidad laboral es clave para el bienestar económico de los empleados, pero esta figura contractual vulnera ese derecho constitucional. A partir de entrevistas y encuestas a expertos en Derecho, la investigación plantea una reforma legal para evitar que, en situaciones de emergencia, se transgredan los derechos laborales. Se concluyó que existe la necesidad de regular estos contratos para equilibrar la protección del empleo sin comprometer la estabilidad laboral.

Sánchez (2022), examinó cómo la falta de políticas públicas en Ecuador ha limitado el acceso equitativo al teletrabajo, convirtiéndolo en un privilegio exclusivo para quienes tienen conocimientos tecnológicos y los recursos económicos necesarios para costear servicios como el acceso a internet. En su análisis, basado en una revisión documental crítica, evidencia que el teletrabajo no ha sido desarrollado como un derecho accesible para todos, sino que su implementación ha estado condicionada por factores socioeconómicos que amplían la brecha digital. Asimismo, la investigación resalta el escaso desarrollo jurisprudencial sobre esta modalidad laboral en la región andina, identificando solo dos precedentes emitidos por la Corte Constitucional de Colombia. Se concluye que la falta de regulación específica y avances normativos en

Ecuador perpetúa la exclusión digital, impidiendo que el teletrabajo se consolide como un derecho universal y equitativo.

Finalmente, Espinosa (2020), analizó la contratación por horas en Colombia y su posible impacto en los derechos laborales, en un contexto marcado por la volatilidad económica, política y social. Su estudio señala que, aunque esta modalidad se ha promovido como una solución para reducir el desempleo, combatir la informalidad y ampliar la cobertura en seguridad social, su aplicación podría vulnerar principios fundamentales del Derecho Laboral, como el derecho al mínimo vital, la estabilidad y la igualdad. A través de un enfoque basado en doctrina nacional e internacional, jurisprudencia y datos estadísticos del DANE, la investigación examina cómo la flexibilización laboral ha generado cambios significativos y plantea interrogantes sobre la viabilidad de esta forma de contratación en el país. Los hallazgos sugieren que la implementación de la contratación por horas podría constituir una medida desproporcionada que, lejos de mejorar las condiciones laborales, podría precarizar aún más el empleo formal en Colombia. Por lo tanto, la contratación por horas, si bien es presentada como una alternativa para mitigar el desempleo, puede traducirse en una afectación directa a los derechos laborales, al debilitar garantías esenciales y aumentar la precarización del trabajo en el país.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Principio de igualdad laboral**

García (2008) sostiene que el derecho a la igualdad representa una de las conquistas más trascendentales surgidas de la Revolución Francesa y la Revolución Americana. Este principio no solo implica el acceso equitativo a los derechos fundamentales, sino que también se configura como un objetivo histórico que debe ser

garantizado y promovido por el Estado, ya sea a través de acciones directas o mediante políticas que fomenten la plena realización personal de cada individuo.

El derecho a la igualdad exige que todas las personas reciban el mismo trato por parte del Estado, prohibiendo cualquier diferencia injustificada. No obstante, en la práctica, persisten desigualdades que requieren medidas para garantizar no solo una igualdad formal, sino también condiciones equitativas para el ejercicio real de los derechos fundamentales. Estas acciones pueden implicar diferencias en el trato, pero cuando están justificadas para corregir inequidades, se consideran diferenciaciones legítimas y no actos discriminatorios (Huerta Guerrero, 2005). En este sentido, la igualdad no implica uniformidad absoluta, sino la adopción de estrategias que permitan equilibrar las condiciones de acceso y ejercicio de los derechos en la sociedad.

El derecho a la igualdad implica que ninguna persona debe ser discriminada por razones de raza, género, origen, religión, situación económica u otros factores. Esto significa que la ley debe aplicarse de manera equitativa para todos, evitando diferencias de trato injustificadas. Aunque esta obligación recae principalmente en el Estado, también se extiende a las relaciones entre particulares, garantizando que en cualquier ámbito se respete la igualdad de derechos y oportunidades (lpderecho, 2021).

#### **2.2.1.1. Dimensión del principio de igualdad laboral**

Díaz (2017) realiza un análisis exhaustivo del principio de igualdad desde una perspectiva constitucional, destacando tres dimensiones principales: La igualdad como principio y derecho; la igualdad en el sistema político-social; y, la igualdad como valor.

#### **2.2.1.2. La igualdad como principio**

El principio de igualdad es la guía principal en la organización y actuación del Estado, lo que significa que es la regla básica que el cuerpo político debe asegurar,

mantener y desarrollar a través de la creación de leyes y actos administrativos (García Toma, 2008, p. 113). Los alcances de la igualdad como principio son varios, entre ellos:

- La igualdad actúa como un límite que restringe el ejercicio del poder estatal en la creación de leyes, la administración pública y la toma de decisiones judiciales.
- Funciona como un recurso legal para corregir abusos o decisiones arbitrarias en el uso del poder.
- Impide la instauración de condiciones o normas basadas en criterios inaceptables que vulneren la dignidad humana.
- Sirve como un principio esencial que orienta la labor del Estado en la eliminación de barreras políticas y sociales que dificultan la equidad de oportunidades.

#### **2.2.1.3. La igualdad como derecho**

El derecho a la igualdad, en principio, establece que tanto las autoridades públicas como los particulares, deben actuar de manera uniforme en relación a los ciudadanos que se encuentran en condiciones similares. Además, deben tratar de manera desigual a aquellos que se encuentran en circunstancias diferentes, siempre y cuando este trato tenga un fin legítimo y se logre mediante la adopción de la medida más adecuada, necesaria y proporcionada (García, 2008).

#### **2.2.1.4. La igualdad en el sistema político social**

La igualdad se entiende como un principio esencial que impulsa la creación de políticas económicas y sociales orientadas a garantizar equidad. Cuando estas políticas se traducen en normativas legales, facilitan el acceso equitativo a recursos y oportunidades, permitiendo que todas las personas cubran sus necesidades básicas de manera efectiva (García, 2008).

Esto implica que el Estado debe esforzarse y prestar atención a las personas que no pueden satisfacer sus necesidades mínimas por sí mismas. Esta situación afecta su

dignidad, debilita su facultad para ser autónomos, limitando el desarrollo de su persona. Asimismo, la falta de cobertura personal de las necesidades fundamentales significa que no existen condiciones para la supervivencia o el desarrollo de las capacidades físicas, psicológicas e intelectuales de las personas.

### **La igualdad ante la Ley**

El Estado puede discriminar de varias maneras, una de ellas es a través de la creación de leyes que contienen elementos discriminatorios. Esta ha sido una de las manifestaciones más frecuentes de discriminación, lo que ha llevado al reconocimiento del derecho a la igualdad ante la ley. En ciertos contextos, este derecho se analiza en conjunto con el principio de igualdad, mientras que en otros se aborda de manera independiente (Huerta Guerrero, 2005, p. 308).

### **El derecho a la igualdad en la Constitución de 1993**

El inciso 2 del Artículo 2 de la Constitución - del 1993 - trata el tema del derecho a la igualdad de la siguiente forma: todas las personas tienen el derecho a la igualdad ante la ley, y no se debe discriminar a nadie por razón de su origen, raza, sexualidad, idioma, orientación religiosa, opiniones, estatus económico o cualquier otra índole (Huerta Guerrero, 2005, p. 308).

#### **2.2.2. Regímenes laborales de contratación de personal**

Actualmente, existen 15 regímenes laborales en instituciones laborales, entre generales y especiales, generando una falta de orden en la gestión pública en la medida que cada régimen implica diversos derechos y deberes (SERVIR, 2021). Este régimen se aplica de manera temporal y específica a trabajadores del Estado. Con la Ley 29849, se ha iniciado un proceso progresivo para eliminar dicho decreto, al mismo tiempo que se otorgan nuevos derechos laborales a quienes se encuentran bajo este tipo de contrato. Esta transición busca garantizar mayores derechos a los trabajadores del sector público,

alineándose con estándares laborales más justos. Sin embargo, se siguen evaluando los desafíos y la eficacia de su implementación. (SERVIR, 2021, p. 56).

En términos generales, todas las entidades de la administración pública tienen la facultad de contratar personal bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), con excepción de las empresas estatales y los proyectos de inversión pública. Esta transición busca garantizar mayores derechos a los trabajadores del sector público, alineándose con estándares laborales más justos. Sin embargo, se siguen evaluando los desafíos y la eficacia de su implementación. Según lo dispuesto en su reglamento, este régimen de contratación no abarca ciertos casos específicos, excluyendo a aquellas entidades que no se ajustan a las características definidas en la normativa.

- Servicios de prestación, consultoría, asesoría u otras formas contractuales que se lleven a cabo de manera independiente, fuera de las instalaciones o centros de trabajo de la entidad contratante.
- Contratos financiados por entidades de cooperación internacional que utilizan sus propios fondos para la contratación.
- Contratos celebrados a través de organismos internacionales que, mediante acuerdos, gestionan recursos del Estado peruano para contratar personal con alta calificación profesional.
- Contratos bajo el esquema del Fondo de Apoyo Gerencial.
- Contratos relacionados con modalidades formativas para el desarrollo profesional.

Estas modalidades de contratación son excepciones dentro del marco regulatorio estándar, ya que responden a necesidades específicas de la administración pública o a la colaboración con entidades extranjeras y organismos internacionales. Son aplicadas con el fin de satisfacer demandas puntuales o mejorar las capacidades técnicas

y gerenciales dentro de las instituciones públicas. Siendo un decreto legislativo y no una ley, se diseñó el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como una medida temporal para reconocer derechos básicos al contrato que se utilizaba frecuentemente en el sector público: servicios no personales.

#### **2.2.2.1. Dimensiones de la variable régimen laboral DL. 1057-CAS**

Tirado (2009) analiza en profundidad las características del Contrato Administrativo de Servicios, describiendo su naturaleza jurídica, contenido, y causales de suspensión y resolución.

#### **2.2.2.2. Naturaleza Jurídica**

El CAS es un régimen laboral especial para el sector público, que establece una relación entre una entidad pública y un trabajador independiente que presta servicios subordinados. Se regula por normas específicas y otorga tanto derechos como responsabilidades dentro de este marco. Al trabajador bajo este régimen se le aplican, según corresponda, las leyes relacionadas con el empleo público, el código de ética, y las normativas generales del servicio civil. Además, está sujeto a las estipulaciones del contrato y a las regulaciones internas de la entidad contratante. Por lo tanto, este régimen tiene como objetivo regular las relaciones laborales en el sector público de manera diferenciada, otorgando flexibilidad a las instituciones mientras establece un marco normativo que asegure el cumplimiento de las funciones de los trabajadores públicos (D.L. N° 1057).

#### **Ámbito de aplicación del D.L. N° 1057**

El ámbito de aplicación del D.L. N° 1057 y de su reglamento comprende, a todas las instituciones públicas, incluyéndose por ellas al Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; al Congreso de la República; al Poder Judicial; a los organismos

constitucionalmente con autonomía, niveles de gobierno (regional, local y las universidades públicas). Sin embargo, las empresas del estado no se encuentran bajo el ámbito de aplicación (D.L. N° 1057).

El Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento no aplican a ciertos tipos de contratos, como los financiados con recursos propios por entidades de cooperación internacional, los gestionados por organismos internacionales que administran fondos del Estado Peruano para la contratación de personal altamente calificado, así como los acuerdos correspondientes al Fondo de Apoyo Gerencial, las modalidades formativas laborales, y los contratos de prestación de servicios autónomos, consultoría o asesoría realizados fuera de las instalaciones de la entidad contratante. Estas excepciones son importantes, ya que permiten una mayor flexibilidad en la contratación dentro de sectores específicos, evitando que las entidades públicas se vean sujetas a restricciones que no se aplican a otros tipos de acuerdos laborales internacionales o especiales (D.L. N° 1057).

### **2.2.2.3. Contenido del Contrato**

#### **Duración del contrato administrativo de servicios**

El contrato administrativo de servicios tiene una duración determinada, la cual no puede exceder el período del año fiscal correspondiente. No obstante, puede ser renovado o prorrogado por la entidad contratante según sus necesidades, pero cada prórroga no debe superar el plazo del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del contrato. Si el trabajador continúa trabajando tras la fecha de vencimiento sin formalizar una prórroga, el contrato se prorrogará automáticamente por el mismo período del contrato anterior, a menos que se informe al trabajador con al menos cinco días hábiles de antelación. Este mecanismo asegura flexibilidad en la contratación pública, pero también establece medidas para evitar abusos o desajustes

en los plazos contractuales, protegiendo tanto a la entidad pública como a los trabajadores (D.L. N° 1057).

### **Jornada semanal máxima**

El contrato bajo el régimen de contratación administrativa de servicios establece que la cantidad de horas trabajadas semanalmente no debe superar las 48 horas, un límite que busca garantizar un equilibrio adecuado entre la productividad y el bienestar del trabajador. Las entidades públicas encargadas de la contratación son responsables de asegurar el cumplimiento de esta normatividad, y en caso de que se excedan las horas establecidas, deben adoptar medidas correctivas de acuerdo con lo estipulado en el contrato. Dichas medidas pueden incluir una reducción proporcional de la remuneración en función de las horas trabajadas fuera del tiempo pactado, o bien la compensación a través de un descanso físico equivalente por las horas adicionales trabajadas. Esta disposición tiene como fin evitar el abuso laboral, promover una correcta administración del tiempo de trabajo y asegurar que las condiciones laborales sean justas y equilibradas para todos los empleados bajo este régimen (D.L. N° 1057).

### **Modificación contractual**

Las entidades contratantes, cuando existan razones objetivas y debidamente fundamentadas, tienen la facultad de realizar modificaciones unilaterales respecto al lugar, el tiempo y la modalidad en la que se presta el servicio, sin que estas alteraciones impliquen la firma de un nuevo contrato. Cabe resaltar que la modificación del tiempo de trabajo no implica la alteración del plazo establecido en el contrato inicial, es decir, no se extiende ni acorta el período originalmente fijado para la relación laboral. Asimismo, cualquier cambio en la modalidad de trabajo no podrá conllevar una variación en las funciones o el cargo asignado al trabajador, ni en el monto de la remuneración previamente acordada. Este mecanismo permite a las entidades adaptarse

a necesidades operativas sin vulnerar los términos fundamentales del acuerdo contractual, pero siempre dentro de los límites que no afecten los derechos básicos del trabajador ni generen perjuicios a su estabilidad laboral (D.L. N° 1057).

### **Descanso físico**

El descanso físico es un beneficio otorgado a quienes trabajan bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, que consiste en un período de 15 días calendario de descanso por cada año de servicios prestados, con el pago íntegro de la contraprestación. Este derecho se adquiere después de cumplir un año de trabajo en la entidad, y la renovación o prórroga no interrumpe el tiempo acumulado. El descanso debe disfrutarse en el año siguiente al haber alcanzado el derecho, bajo responsabilidad del funcionario encargado de la gestión de los contratos en la entidad. En caso de que no se disfrute dentro de ese plazo, el trabajador mantiene su derecho a disfrutar del descanso más adelante. Si el contrato finaliza antes de completar un año de servicio, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación proporcional a los días trabajados, calculada sobre el 50% de la retribución percibida al momento del cese, siempre que haya laborado al menos un mes de manera continua en la entidad (D.L. N° 1057, 2008). Este beneficio busca equilibrar el bienestar de los trabajadores y evitar su agotamiento, permitiéndoles recuperar energías y atender necesidades personales sin que se vea afectada su estabilidad económica. Además, fomenta la justicia laboral al garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados, incluso en situaciones de finalización anticipada de los contratos.

### **Permiso por lactancia materna y licencia por paternidad**

Según el Decreto Legislativo N° 1057, las madres trabajadoras tienen derecho a disfrutar de una hora diaria de permiso por lactancia materna una vez terminado su período postnatal, hasta que su hijo cumpla un año. Este derecho se encuentra

respaldado por la Ley N° 27240, que otorga el permiso específico para la lactancia. Por otro lado, los trabajadores sujetos a este régimen también tienen derecho a una licencia por paternidad en caso de que su cónyuge o conviviente dé a luz. Este derecho está establecido en la Ley N° 29409, que concede a los trabajadores tanto del sector público como privado una licencia por paternidad. Estos permisos son fundamentales para garantizar que tanto padres como madres puedan atender las necesidades de sus hijos pequeños sin que se vean vulnerados sus derechos laborales. En este sentido, el marco legal busca equilibrar la vida familiar con las responsabilidades laborales, promoviendo un entorno de trabajo más equitativo y favorable para la familia.

#### **Afiliación al régimen contributivo de ESSALUD**

Las personas que trabajan bajo el régimen de contrato administrativo de servicios están afiliadas al sistema contributivo de seguridad social en salud, tal como establece el artículo 3 de la Ley N° 26790 sobre la Modernización de la Seguridad Social en Salud, incluyendo a sus derechohabientes. En cuanto a las prestaciones económicas sujetas a cálculo basado en los ingresos del asegurado, estas se determinan considerando la remuneración percibida, sin sobrepasar la base imponible máxima establecida en el artículo 6.4 del Decreto Legislativo N° 1057.

La entidad contratante asume la obligación de efectuar el pago de la contribución mensual correspondiente a la remuneración del trabajador, debiendo declararla y abonarla en el mes siguiente al que se devengó. Para ello, se toma como referencia una base imponible máxima equivalente al 30% de la Unidad Impositiva Tributaria vigente, asegurando el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 26790. Este esquema de aportes permite que los trabajadores bajo este tipo de contrato accedan a los beneficios del sistema de salud, promoviendo una mayor protección en caso de enfermedad o eventualidades médicas. A su vez, refuerza la

responsabilidad de las entidades contratantes en la gestión de sus obligaciones laborales, garantizando el acceso efectivo a la seguridad social (D.L. N° 1057).

### **Afiliación al régimen de pensiones**

La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes, al momento de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057, ya prestaban servicios al Estado y cuyos contratos fueron reemplazados por un contrato administrativo de servicios. Aquellos que no están afiliados y desean hacerlo deben elegir un régimen conforme al artículo 10.3 del reglamento, mientras que la entidad contratante se encarga de retener y transferir los aportes correspondientes. Por otro lado, quienes ya forman parte de un sistema de pensiones, pero han suspendido sus contribuciones o realizan aportes voluntarios, pueden optar por mantener su estado actual o empezar a cotizar como afiliados regulares. Para ello, deben presentar una declaración jurada ante la entidad contratante, la cual procederá con la retención de los aportes y entregará una constancia con el monto retenido (D.L. N° 1057, 2008). Este mecanismo brinda flexibilidad a los trabajadores del sector público, permitiéndoles decidir sobre su seguridad previsional de acuerdo con su situación personal. Además, fortalece la transparencia y el control en la gestión de aportes, asegurando que los derechos previsionales sean respetados y correctamente administrados.

### **Suplencia y acciones de desplazamiento**

Los trabajadores sujetos a contrato administrativo de servicios pueden asumir funciones temporales dentro de la entidad sin que esto altere su remuneración ni el plazo de su contrato. Estas asignaciones pueden darse a través de suplencias o mediante ciertas acciones administrativas de reubicación del personal establecidas en el Decreto Legislativo N° 1057.

Entre estas acciones se encuentra la posibilidad de designar temporalmente a un trabajador como representante de la entidad en comisiones, grupos de trabajo u órganos colegiados, así como en cargos de dirección o confianza, siempre dentro de los límites impuestos por la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. También se contempla la rotación temporal, que permite desempeñar labores en un área distinta dentro de la misma entidad por un periodo máximo de 90 días calendario.

Asimismo, se incluye la comisión de servicios, que faculta el desplazamiento temporal del trabajador fuera de su entidad para realizar funciones específicas, pudiendo incluso trasladarse fuera de su provincia de residencia o del país, con un límite de hasta 30 días calendario por ocasión. Estas medidas garantizan la flexibilidad en la administración de personal sin comprometer los derechos laborales, permitiendo la optimización del talento humano en función de las necesidades institucionales.

### **Derecho de sindicalización**

Los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen el derecho fundamental de formar y afiliarse a organizaciones sindicales, así como de establecer sus estatutos, elegir a sus representantes y gestionar de manera autónoma sus actividades sindicales. Sin embargo, este derecho no se extiende a aquellos que ocupan cargos de confianza, dirección o que poseen poder de decisión dentro de la entidad, ya que su rol puede influir en la toma de decisiones administrativas y laborales.

Las organizaciones sindicales que estos trabajadores constituyan se rigen bajo las disposiciones de la Ley N° 27556, la cual establece el registro de sindicatos de servidores públicos. Asimismo, su funcionamiento debe alinearse con el reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2004-TR y cualquier otra normativa aplicable según el régimen laboral vigente en la entidad contratante. El reconocimiento de este derecho fortalece la representación colectiva y permite a los trabajadores negociar

condiciones laborales más justas. No obstante, las restricciones establecidas buscan garantizar la imparcialidad y evitar conflictos de interés en la gestión institucional (D.L. N° 1057).

### **Derecho de huelga**

El derecho a la huelga, como manifestación legítima de la protesta laboral, es una facultad reconocida a los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057. Su ejercicio debe alinearse con lo estipulado en el artículo 86 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, que regula las Relaciones Colectivas de Trabajo, conforme al Decreto Supremo N° 010-2003-TR y sus normas complementarias.

Este derecho permite a los trabajadores suspender temporalmente sus labores como medida de presión para la defensa de sus intereses, tales como mejoras en sus condiciones de trabajo, incrementos salariales o el respeto a sus derechos fundamentales. No obstante, su ejercicio está sujeto a ciertos requisitos y limitaciones, con el fin de garantizar que no se afecte gravemente la prestación de servicios esenciales ni el funcionamiento de la administración pública (D.L. N° 1057).

### **Observancia de normas imperativas**

Se menciona que “el ejercicio de los derechos colectivos está condicionado por las restricciones establecidas en las normas imperativas, incluyendo, en caso de corresponder, las limitaciones presupuestarias que deben ser cumplidas en todos los niveles del Estado” (D.L. N° 1057).

#### **2.2.2.4. Suspensión y Resolución del Contrato**

La obligación de prestar servicios del trabajador que está bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se suspende en los casos que se mencionan a continuación:

##### **a) Suspensión con contraprestación**

La suspensión con contraprestación en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se da en diversas circunstancias en las que el trabajador mantiene su derecho a percibir su remuneración a pesar de la interrupción temporal de sus funciones. Entre estas situaciones, se incluyen aquellas reguladas por el régimen contributivo de ESSALUD y las normativas vigentes, como el descanso pre y postnatal de noventa días, establecido en la Ley N° 26644, el cual es un derecho irrenunciable para la trabajadora gestante.

Asimismo, se contempla la suspensión por causas fortuitas o de fuerza mayor debidamente justificadas, así como por el otorgamiento de licencias con goce de haber, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 1025, que regula la capacitación y el rendimiento en el sector público. También se reconoce la suspensión por el uso del descanso físico semanal, anual o compensatorio por horas trabajadas en exceso, así como en casos de fallecimiento de familiares directos, concediendo tres días de permiso, extensibles por otros tres días adicionales si el deceso ocurre en una provincia distinta a la de labor del trabajador. Estas disposiciones buscan equilibrar la continuidad del servicio público con el respeto a los derechos laborales fundamentales, garantizando condiciones adecuadas para la salud, el bienestar y la estabilidad emocional de los trabajadores sin comprometer su seguridad económica (D.L. N° 1057, 2008).

#### **b) Suspensión sin contraprestación**

La obligación del trabajador que está bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 de prestar servicios puede ser suspendida en caso de que el trabajador utilice permisos excepcionales y justificados.

#### **Supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios**

Según el (D.L. N° 1057, 2008), el contrato de servicios se extingue por:

- Fallecimiento del trabajador contratado.
- Disolución de la entidad empleadora.
- Renuncia voluntaria del contratado.
- Finalización del vínculo por acuerdo mutuo entre ambas partes.
- Incapacidad permanente absoluta del trabajador.
- Terminación unilateral por parte de la entidad debido al incumplimiento de obligaciones contractuales o normativas, así como por un desempeño deficiente.
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- Conclusión del contrato al llegar a su fecha de vencimiento.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Funcionario público:** Se considera como trabajador público a aquel que realiza tareas específicas que contribuyen al cumplimiento de los objetivos establecidos por la entidad pública y que está sujeto a los términos y condiciones establecidos en el contrato firmado con dicha entidad (Vargas, 2018, p. 55).

**Principio de Igualdad:** La igualdad se refiere a tratar a las personas de manera similar, basándose en su dignidad como seres humanos. No se debe aceptar un trato desigual en una misma situación, a menos que existan razones justificables que permitan una diferencia en el trato (Vargas, 2018, p. 54).

**Régimen:** Se trata de un conjunto organizado y coherente de reglas y principios que regulan el sistema jurídico en su totalidad. Estas normas y pautas se encuentran estructuradas y coordinadas de manera armoniosa para garantizar su correcta implementación (Vargas, 2018, p. 54).

**Servidor público:** El trabajador público es aquel que colabora en la consecución de los objetivos establecidos por la entidad estatal y que firma un contrato con el Estado para llevar a cabo sus tareas asignadas (Vargas, 2018, p. 55).

## Capítulo III

### Hipótesis y Variables

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis general

El principio de igualdad laboral se relaciona significativamente con el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

##### 3.1.2. Hipótesis específicas

La igualdad como principio se relaciona significativamente con el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

La igualdad como derecho se relaciona significativamente con el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

La igualdad en el sistema político social se relaciona significativamente con el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

#### 3.2. Identificación de las variables

La relación funcional es la siguiente:  $Y = f(X)$

Donde:

Variable X: “Principio de igualdad laboral”

Variable Y: “Régimen laboral”.

### 3.3. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable independiente*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Principio de igualdad laboral	La Igualdad ante la ley es el principio que reconoce el trato uniforme de todas las personas bajo un mismo sistema legal, garantizando que estén sujetas al mismo debido proceso. Este concepto asegura la equiparación de derechos civiles y políticos para todos los ciudadanos, prohibiendo que el estado privilegie o discrimine a individuos o grupos por características como raza, sexo, orientación sexual, género, nacionalidad, color, etnia, religión u otros atributos personales o colectivos. (Arroyo, 2021).	1. La igualdad como principio 2. La igualdad como derecho 3. La igualdad en el Sistema Político Social	Catagórica Ordinal Escala de Likert

*Nota. Elaboración propia.*

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable dependiente*

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Régimen Laboral DL 1057	Esta normativa tiene como propósito fundamental asegurar y proteger el acceso equitativo, con igualdad de oportunidades y condiciones justas, a las diversas instituciones y entidades que conforman la administración pública, encontrándose específicamente orientada a la regulación de una modalidad especial característica del ámbito jurídico administrativo y que es exclusiva del aparato estatal en sus diferentes niveles de gobierno. (DL 1057, 2018)	1. Naturaleza jurídica 2. Contenido del Contrato 3. Suspensión y Resolución de Contrato	Catagórica Ordinal Escala de Likert

*Nota. Elaboración propia.*

## **Capítulo IV**

### **Metodología**

#### **4.1. Enfoque de la investigación**

La investigación es cuantitativa tuvo como objetivo explicar los fenómenos investigados, mediante la identificación de patrones y relaciones causales entre elementos. Su finalidad es encontrar regularidades y relaciones causales entre los elementos estudiados para explicar los fenómenos investigados (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **4.2. Tipo de investigación**

Esta investigación es considerada como una investigación básica, ya que se caracterizó porque se apoya en teóricas y permite realizar una generalización para buscar la objetividad del estudio. Siendo la meta incrementar el conocimiento, sin ninguna aplicación práctica (Cohen et al., 2019).

#### **4.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación utilizado es descriptivo-correlacional, El estudio realizado tuvo un enfoque descriptivo, el cual se caracteriza por la intención de describir todos los elementos principales de una situación (Guevara et al., 2020).

#### **4.4. Diseño de investigación**

El diseño fue no-experimental de corte transversal. Este tipo de diseño, Mata (2019) destaca por llevar a cabo un examen cuidadoso de las variables sin intervenir en ellas, evitando cualquier tipo de manipulación intencional, y limitándose a la observación de los fenómenos en su entorno natural.

## **4.5. Población y muestra**

### **4.5.1. Población**

Según Ponte León (s. f.) La población, a la que se aplicarán los resultados de la investigación, es un conjunto limitado o infinito de elementos con características compartidas. Para la investigación la población estuvo compuesta por 122 trabajadores que laboran en las diferentes áreas administrativas del Régimen laboral del D.L. 1057-CAS del Gobierno Regional de Tacna.

El Gobierno Regional de Tacna tiene una población Total de 122 trabajadores de acuerdo al cuadro de Asignación de personal (Gobierno Regional de Tacna, 2023).

#### **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadores bajo el Régimen Laboral del D.L. 1057-CAS: Se incluyen a los contratados bajo el régimen CAS en el Gobierno Regional de Tacna.
- Personal de Áreas Administrativas: Se consideran únicamente aquellos trabajadores que laboran en las diferentes áreas administrativas del Gobierno Regional.
- Disponibilidad durante el Periodo de Estudio: Trabajadores que se encuentran activos y disponibles durante el tiempo en que se realizó la investigación.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Trabajadores bajo Otros Regímenes Laborales: Se excluyen los trabajadores que están contratados bajo otros regímenes laborales distintos al D.L. 1057-CAS, como el régimen 276, 728 u otros.
- Personal de Áreas No Administrativas: Se excluyen trabajadores que laboran en áreas operativas, técnicas o de campo que no forman parte de las áreas administrativas.

- Ausencia durante el Periodo de Estudio: Trabajadores que se encuentran de licencia, permiso, vacaciones o con ausencia prolongada durante el periodo de recopilación de datos.

#### **Contribución de los trabajadores a un estudio de derecho:**

La investigación, al abordar el principio de igualdad laboral en el contexto del régimen CAS, se enfoca en cómo este principio es percibido y aplicado en las diferentes áreas administrativas y funciones dentro del Gobierno Regional de Tacna. Trabajadores como administrativos, personal de tesorería, servicios auxiliares, entre otros, son actores clave porque:

- Viven las condiciones del régimen CAS: Experimentan las desigualdades y características laborales del régimen.
- Perspectiva diversa: Aportan una visión integral sobre cómo el régimen afecta distintas categorías laborales, especialmente en términos de derechos y cumplimiento normativo.
- Relevancia directa: Todos ellos están sujetos al régimen DL 1057, independientemente de su función específica, lo que hace pertinente recoger su percepción y experiencias.
- Por lo tanto, aunque la investigación se ubique en un marco de derecho, su enfoque práctico se centra en analizar la aplicación normativa y las condiciones laborales reales bajo el régimen CAS.

#### **4.5.2. Muestra**

De la muestra, Condori (2020) señala que una muestra se define como una parte representativa de una población, es decir, un subgrupo de esta. Por lo tanto, es esencial determinar previamente las características de la población, ya que la selección de la muestra debe realizarse de manera que dicho subgrupo refleje las características. La

muestra seleccionada para este estudio estuvo compuesta por 93 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. Para determinar el tamaño de la muestra en una población finita, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n= Tamaño de la muestra buscado  
 N= Tamaño de la población  
 Z= Nivel de confianza deseada  
 p= Probabilidad de que ocurra el evento (éxito)  
 q= Probabilidad de que no ocurra el evento (fracaso)  
 e= Error de estimación máximo aceptable

Reemplazando la formula tenemos el reemplazo de las siguientes variables:

$$n = ? \quad N = 122 \quad Z = 95\% (1.96) \quad e = 5\% \quad p = 50\% \quad q = 50\%$$

Entonces, reemplazando valores tenemos lo siguiente:

$$n = \frac{(122) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (122-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 93$$

En consecuencia, la muestra estará conformada por 93 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna.

**Tabla 3**

*Muestra*

<b>Dependencia</b>	<b>Cantidad</b>
Oficina ejecutiva de formulación de proyectos	4
Oficina ejecutiva de supervisión	13
Oficina de relaciones públicos e imagen institucional	3
Subgerencia de presupuesto	7
Oficina ejecutiva de recursos humanos	9
Oficina ejecutiva de contabilidad	10
Oficina ejecutiva de tesorería	8
Oficina ejecutiva de logística y servicios auxiliares	9
Oficina de control patrimonial	13

Oficina de equipo mecánico	11
Oficina de tecnología de la información	6
<b>Total</b>	<b>93</b>

*Nota.* Elaboración propia.

### **Justificación de la Población de 93 Trabajadores**

La consideración de 93 trabajadores como muestra por conveniencia para el estudio se basa en:

- **Enfoque Específico en el Régimen CAS:** El estudio se centra exclusivamente en los trabajadores contratados bajo el Régimen Laboral del D.L. 1057-CAS. Estos trabajadores presentan características contractuales, derechos y obligaciones específicas que son objeto de análisis.
- **Delimitación Clara de la Población Objetivo:** Los 122 trabajadores totales del Gobierno Regional incluyen personal bajo diversos regímenes laborales. Sin embargo, para mantener la homogeneidad y relevancia del estudio, se delimita la población a aquellos que comparten el régimen CAS.
- **Relevancia para los Objetivos de Investigación:** Incluir a trabajadores de otros regímenes podría introducir variables no controladas y afectar la validez interna del estudio. Por ello, se define una población que permita abordar de manera precisa los objetivos planteados.
- **Criterios Metodológicos y Normativos:** La metodología del estudio establece criterios de inclusión y exclusión que respaldan la selección de la población. Además, se sustenta en la normativa vigente que regula el régimen CAS, reforzando la pertinencia de focalizarse en este grupo.

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

### **4.6.1. Técnicas**

Se implementó la técnica de encuesta, instrumento que permitió evaluar tanto la variable independiente, definida como el Principio de igualdad laboral, como la variable dependiente, correspondiente al Régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo 1057 sobre Contratación Administrativa de Servicios. Esta metodología fue seleccionada por su reconocida eficacia en la obtención y procesamiento de información de manera expedita y confiable, siendo considerada por Hernández et al. (2006, p. 310) como el método de mayor aplicación y preferencia para la recopilación sistemática de datos en investigaciones de esta naturaleza.

### **4.6.2. Instrumentos**

Se aplicó como instrumento un cuestionario con preguntas cerradas para recopilar información sobre la variable independiente (Principio de igualdad laboral) y la variable dependiente (Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios). Según Hernández et al. (2006, p. 310), este instrumento "consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" donde "se presentan a los participantes las posibilidades de respuesta, quienes deben acotarse a estas". El cuestionario incluyó 11 preguntas cerradas con escala de Likert para cada variable.

### **Validez**

Para validar el instrumento en este estudio, se implementó la técnica del juicio de expertos. El análisis de los datos recopilados se realizó mediante procesamiento automatizado utilizando herramientas informáticas especializadas. Se empleó el software estadístico SPSS versión 26.0 para Windows, el cual proporciona recursos

avanzados tanto para el análisis descriptivo de las variables como para el cálculo de medidas inferenciales. Complementariamente, se utilizó Microsoft Office Excel 2010, aplicación que se distingue por sus robustas capacidades gráficas y funcionalidades específicas que facilitaron la organización sistemática de los datos. Adicionalmente, para contrastar la hipótesis formulada en la investigación, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como prueba estadística.

## Capítulo V

### Resultados

#### 5.1. Descripción del Trabajo de Campo

En el trabajo de campo realizado en la presente tesis se ha efectuado de acuerdo a la muestra de estudio ya que se debe considerar que tanto la población y muestra son iguales, por lo tanto, los resultados estuvieron compuestos por 93 trabajadores de las diferentes áreas administrativas involucradas del Gobierno Regional Tacna.

Asimismo, se ha estructurado como instrumento de recolección de datos un cuestionario compuesto por 22 preguntas para la obtención de información sobre las variables.

Los resultados de los datos obtenidos se contabilizaron en frecuencias y porcentajes, presentado en tablas y figuras. Los resultados de la encuesta se analizaron para determinar el nivel de confiabilidad aplicándose el alfa de Cronbach, para la contrastación de hipótesis se utilizó el método de Rho de Spearman.

#### 5.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permitió demostrar si la información tenía o no un comportamiento con distribución normal.

Por tal motivo, se formularon las siguientes hipótesis:

Ho: La muestra no cuenta con una distribución normal.

Ha: La muestra cuenta con una distribución normal.

Regla de decisión:

Nivel de confianza: 95.00%

Si  $P < 0.05$ , se rechazó la hipótesis nula, aceptando que la muestra cuenta con una distribución no normal.

Si  $P \geq 0.05$ , se aceptó la hipótesis nula, aceptando que la muestra cuenta con distribución normal.

**Tabla 4**

*Pruebas de normalidad – variable independiente y dependiente*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Principio de igualdad laboral	.280	93	.000	.814	93	.000
Régimen laboral de Decreto Legislativo 1057	.287	93	.000	.792	93	.000

### **Interpretación**

Lo que se muestra en la tabla 4 son los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, en la cual las variables analizadas obtienen un nivel de significancia de 0.000 tanto para el "Principio de igualdad laboral" como para el "Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057". Esto indica que el valor de significancia es menor al nivel estándar de 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula de normalidad y aceptar la hipótesis alterna.

Por lo tanto, se concluye que las distribuciones de estas variables no son normales. Debido a esta falta de normalidad, el presente trabajo de investigación empleó el método estadístico no paramétrico Rho de Spearman como herramienta de análisis adecuada para los datos.

### 5.3. Presentación de Resultados

#### 5.3.1. La igualdad como principio

**Tabla 5**

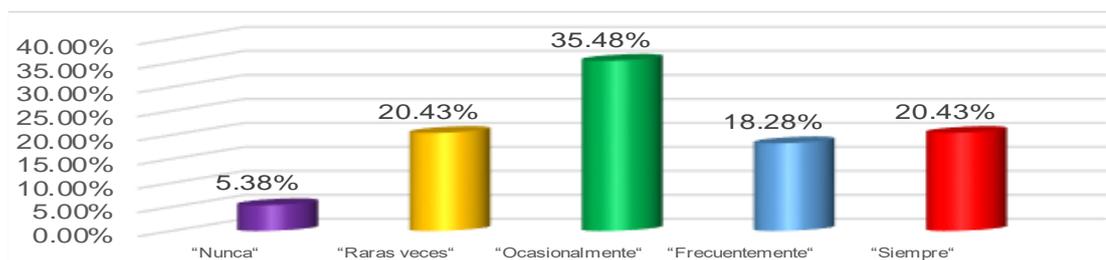
*Preservación de igualdad vía normas y actos administrativos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	05.38%
Raras veces	19	20.43%
Ocasionalmente	33	35.48%
Frecuentemente	17	18.28%
Siempre	19	20.43%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 1**

*Preservación de igualdad vía normas y actos administrativos*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

#### **Interpretación**

La tabla 5 y figura 1 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes para una variable categórica, probablemente relacionada con un comportamiento, percepción o hábito medido en una escala de frecuencia. Referente a la perseveración de la igualdad a través de normas y actos administrativos, se obtuvo que el 35.48% replicaron ocasionalmente, el 20.43% replicaron siempre, el 20.43% replicaron raras veces, el 18.28% mencionaron frecuentemente y el 05.38% manifestaron nunca. Por lo tanto, los resultados de la encuesta indicaron que se preserva la igualdad de manera ocasional a través de normas y actos administrativos.

En conclusión, la tabla refleja que la mayoría de los participantes (35.48%) reportan que la condición evaluada ocurre ocasionalmente, mientras que un menor porcentaje indica que nunca ocurre (5.38%). Además, existe una distribución relativamente equilibrada entre las categorías de mayor y menor frecuencia, con un 20.43% tanto en Raras veces como en Siempre. Esto sugiere que el fenómeno evaluado no es extremo, sino que se presenta principalmente en frecuencias intermedias, mostrando una tendencia hacia la moderación en su ocurrencia.

**Tabla 6**

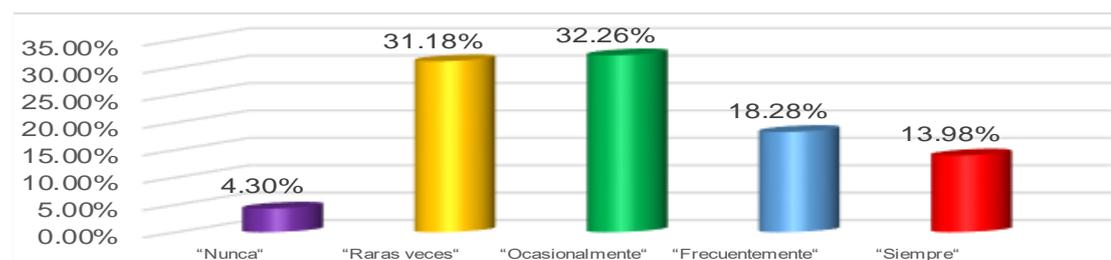
*Consideración de igualdad para evitar arbitrariedad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	04.30%
Raras veces	29	31.18%
Ocasionalmente	30	32.26%
Frecuentemente	17	18.28%
Siempre	13	13.98%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 2**

*Consideración de igualdad para evitar arbitrariedad*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 6 y figura 2, los resultados muestran que el 32.26% de los encuestados indicaron que esta igualdad se aplica ocasionalmente, mientras que el 31.18% señalaron raras veces. Además, el 18.28% mencionaron que ocurre

frecuentemente, el 13.98% afirmaron que sucede siempre, y solo el 4.30% indicaron que nunca se aplica. Estos resultados evidencian que, aunque la igualdad es considerada en algunos casos, no es un principio que se priorice de manera consistente en la toma de decisiones. Aquí, predomina una percepción de aplicación moderada o limitada, lo que sugiere oportunidades significativas para mejorar.

**Tabla 7**

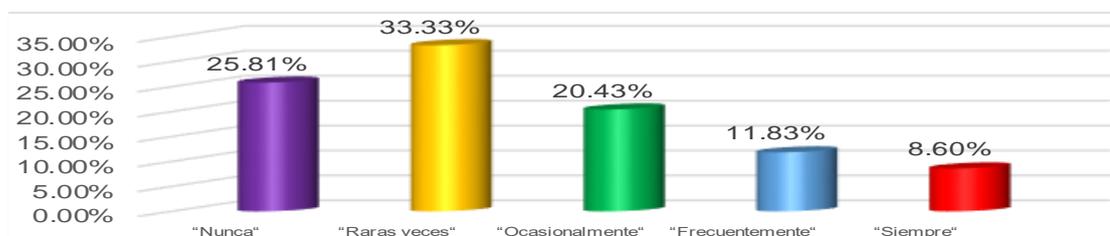
*Apreciación de igualdad de oportunidades laborales*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	25.81%
Raras veces	31	33.33%
Ocasionalmente	19	20.43%
Frecuentemente	11	11.83%
Siempre	8	8.60%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 3**

*Apreciación de igualdad de oportunidades laborales.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 7 y figura 3, los resultados revelan que el 33.33% de los encuestados consideran que esta igualdad ocurre "raras veces", mientras que el 25.81% opinan que "nunca" se aplica. Por otro lado, el 20.43% mencionaron que ocurre de manera "ocasional", el 11.83% señalaron que sucede "frecuentemente", y solo el 8.60% respondieron "siempre". Estos datos reflejan que la percepción generalizada entre los

encuestados es predominantemente negativa, ya que una mayoría significativa considera que la igualdad de oportunidades en el entorno laboral se da rara vez o nunca. Esto indica un problema estructural que afecta la percepción de justicia e igualdad en el ámbito laboral.

### 5.3.2. La igualdad como derecho

**Tabla 8**

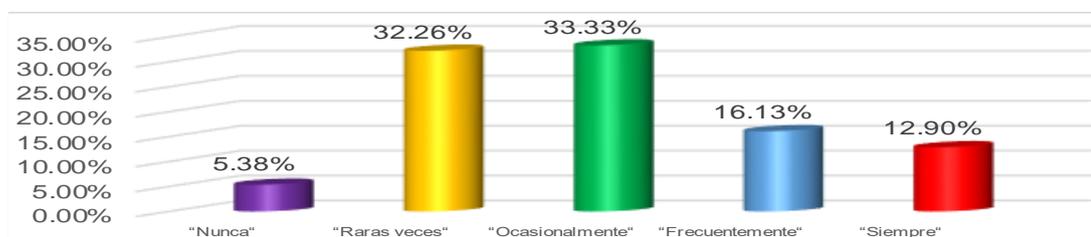
*Actuación uniforme en contrataciones*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	05.38%
Raras veces	30	32.26%
Ocasionalmente	31	33.33%
Frecuentemente	15	16.13%
Siempre	12	12.90%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 4**

*Actuación uniforme en contrataciones*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 8 y figura 4, los resultados muestran que el 33.33% de los encuestados consideran que esta ocurre "ocasionalmente", seguido por el 32.26% que indicaron "raras veces". Por otro lado, el 16.13% afirmaron que sucede "frecuentemente", el 12.90% señalaron que ocurre "siempre", y solo el 5.38% respondieron que "nunca" se aplica. Estos datos revelan que la uniformidad en los

procesos de contratación es percibida como irregular y limitada, predominando respuestas que reflejan su aplicación de forma ocasional o rara. Esto evidencia una falta de consistencia en los procedimientos de contratación que podría generar inequidades o arbitrariedad. En conclusión, la uniformidad en los procesos de contratación es insuficiente, lo que resalta la necesidad de implementar políticas claras y estandarizadas que promuevan la transparencia y la equidad en las contrataciones. Esto contribuiría a mejorar la percepción y confianza en los procesos laborales.

**Tabla 9**

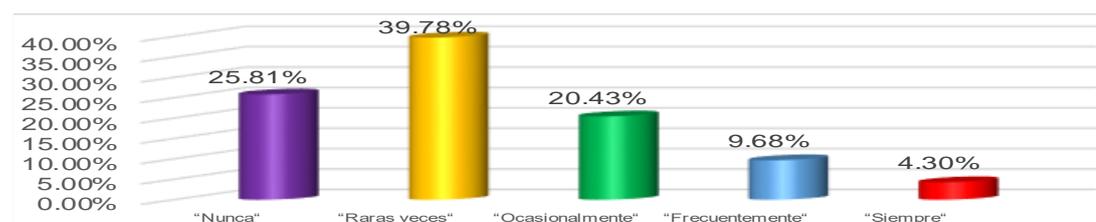
*Adecuada condición en proceso de contratación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	25.81%
Raras veces	37	39.78%
Ocasionalmente	19	20.43%
Frecuentemente	9	9.68%
Siempre	4	04.30%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 5**

*Adecuada condición en proceso de contratación*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 9 y figura 5, los resultados muestran que el 39.78% de los encuestados indicaron que esta condición ocurre "raras veces", mientras que el 25.81% señalaron que "nunca" se alcanza. Por su parte, el 20.43% consideran que sucede "ocasionalmente", el 9.68% respondieron que ocurre "frecuentemente", y solo el 4.30%

indicaron que se da "siempre". Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa, ya que más del 65% de los encuestados (sumando "raras veces" y "nunca") consideran que las condiciones adecuadas en los procesos de contratación son raramente alcanzadas. Esto evidencia una deficiencia significativa en la percepción de justicia, transparencia o eficiencia en dichos procesos. En conclusión, las condiciones actuales en los procesos de contratación son percibidas como insuficientes y necesitan mejoras sustanciales.

**Tabla 10**

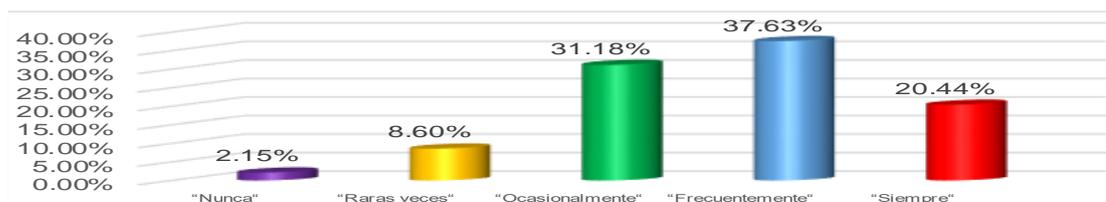
*Circunstancias disímiles en contrataciones*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	02.15%
Raras veces	8	08.60%
Ocasionalmente	29	31.18%
Frecuentemente	35	37.63%
Siempre	19	20.44%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 6**

*Circunstancias disímiles en contrataciones.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### **Interpretación**

En la tabla 10 y figura 6, los resultados muestran que el 37.63% de los encuestados indicaron que estas se presentan "frecuentemente", seguido por el 31.18% que señalaron que ocurren "ocasionalmente". Además, el 20.44% afirmaron que estas circunstancias están presentes "siempre", mientras que el 8.60% mencionaron que

sucedan "raras veces" y solo el 2.15% respondieron que "nunca" se encuentran dichas circunstancias. Estos datos reflejan que una mayoría significativa de los encuestados percibe las circunstancias disímiles como una situación recurrente en los procesos de contratación. Esto sugiere que los procedimientos no son uniformes, sino que presentan una alta variabilidad, lo cual podría generar incertidumbre o inequidad. En conclusión, la variabilidad en las circunstancias de contratación representa un desafío constante, evidenciando la necesidad de estandarizar los procesos y reducir las discrepancias.

**Tabla 11**

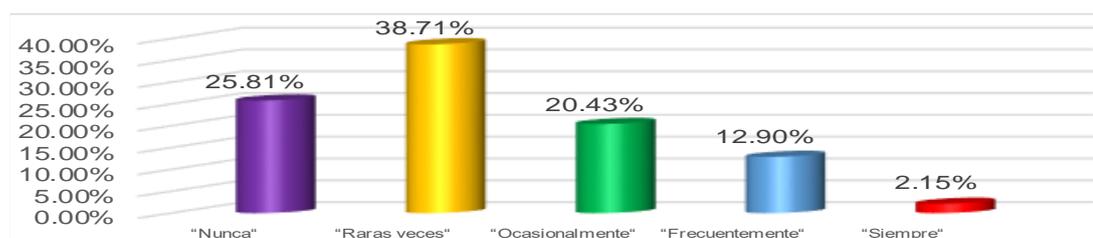
*Existencia de medidas idóneas en contrataciones*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	25.81%
Raras veces	36	38.71%
Ocasionalmente	19	20.43%
Frecuentemente	12	12.90%
Siempre	2	02.15%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 7**

*Existencia de medidas idóneas en contrataciones.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 11 y figura 7, los resultados revelan que el 38.71% de los encuestados consideran que estas medidas están presentes "raras veces", seguido por el 25.81% que indicaron "nunca". Asimismo, el 20.43% manifestaron que ocurren "ocasionalmente",

el 12.90% señalaron que estas medidas están presentes "frecuentemente", y solo el 2.15% respondieron que se implementan "siempre". Estos resultados reflejan una percepción predominantemente negativa, ya que más del 60% de los encuestados señala que las medidas idóneas en los procesos de contratación rara vez o nunca se aplican. Esto evidencia una deficiencia significativa en la percepción de la adecuación y efectividad de dichas medidas. En conclusión, la implementación de medidas idóneas en los procesos de contratación es percibida como insuficiente, lo que representa un desafío importante para garantizar procesos más eficientes y equitativos.

### 5.3.3. La igualdad en el sistema político social

**Tabla 12**

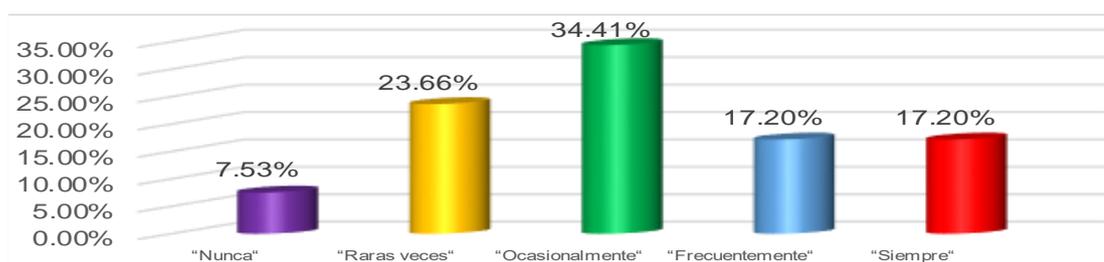
*Fomento y plasmación de igualdad material*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	07.53%
Raras veces	22	23.66%
Ocasionalmente	32	34.41%
Frecuentemente	16	17.20%
Siempre	16	17.20%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 8**

*Fomento y plasmación de igualdad material.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 12 y figura 8, los resultados muestran que el 34.41% de los encuestados consideran que esta ocurre "ocasionalmente", mientras que el 23.66% señalaron que sucede "raras veces". Por otro lado, tanto el 17.20% indicaron que ocurre "siempre" como "frecuentemente", y el 7.53% manifestaron que "nunca" se fomenta o plasma. Estos resultados reflejan que, aunque existe cierto reconocimiento de esfuerzos ocasionales para fomentar la igualdad material, una proporción considerable de los encuestados percibe que estos esfuerzos son insuficientes o inconsistentes. Así pues, a predominancia de respuestas intermedias ("ocasionalmente") y negativas ("raras veces" y "nunca") indica que aún hay un amplio margen para mejorar en este ámbito. En conclusión, el fomento y la plasmación de la igualdad material es percibido como limitado e insuficiente por los encuestados.

**Tabla 13**

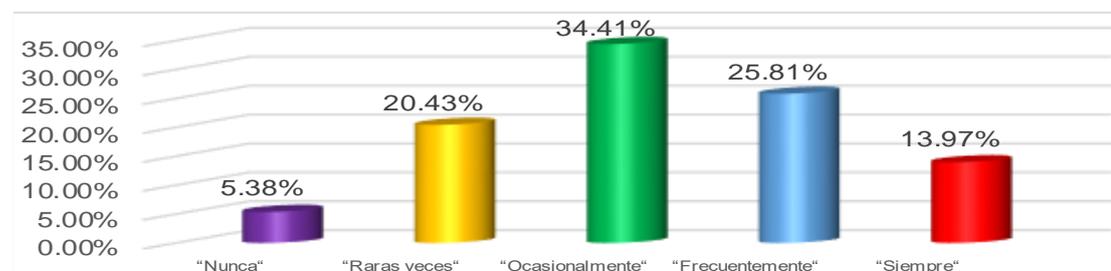
*Cobertura personal en necesidades de contratación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	05.38%
Raras veces	19	20.43%
Ocasionalmente	32	34.41%
Frecuentemente	24	25.81%
Siempre	13	13.97%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 9**

*Cobertura personal en necesidades de contratación*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

## Interpretación

En la tabla 13 y figura 9, los resultados indican que el 34.41% de los encuestados consideran que esta ocurre "ocasionalmente", seguido por el 25.81% que señalaron que sucede "frecuentemente". Por otro lado, el 20.43% precisaron que ocurre "raras veces", el 13.97% afirma que sucede "siempre", y el 5.38% indicaron que "nunca" se logra. Estos resultados reflejan que, aunque una proporción significativa percibe una cobertura ocasional o frecuente, todavía existe un porcentaje relevante que considera insuficiente la cobertura de personal en las necesidades de contratación. La predominancia de respuestas intermedias (ocasionalmente) sugiere que la cobertura es inconsistente y no garantiza un nivel óptimo de atención a las necesidades de contratación. En conclusión, la cobertura de personal para las necesidades de contratación es percibida como variable e inconstante.

**Tabla 14**

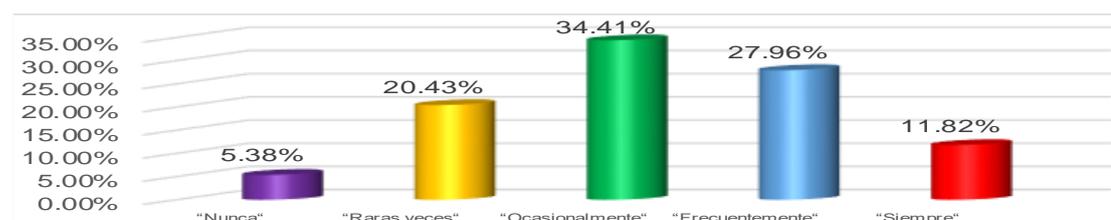
*Condiciones adecuadas para contratación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	05.38%
Raras veces	19	20.43%
Ocasionalmente	32	34.41%
Frecuentemente	26	27.96%
Siempre	11	11.82%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 10**

*Condiciones adecuadas para contratación.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

## Interpretación

En la tabla 14 y figura 10, los resultados muestran que el 34.41% de los encuestados consideran que estas condiciones se presentan "ocasionalmente", mientras que el 27.96% indicaron que ocurren "frecuentemente". Por otro lado, el 20.43% señalaron que estas condiciones existen "raras veces", el 11.82% manifestaron que están presentes "siempre", y el 5.38% afirmaron que "nunca" se logran. Estos resultados reflejan que, aunque algunos encuestados perciben cierta frecuencia en la presencia de condiciones adecuadas, la mayoría considera que estas son esporádicas o inconsistentes. La prevalencia de respuestas intermedias (ocasionalmente) destaca la percepción de una falta general de estabilidad en las condiciones necesarias para garantizar contrataciones adecuadas. En conclusión, las condiciones adecuadas para una contratación óptima son percibidas como insuficientes y esporádicas, lo que sugiere la necesidad de mejoras significativas.

**Tabla 15**

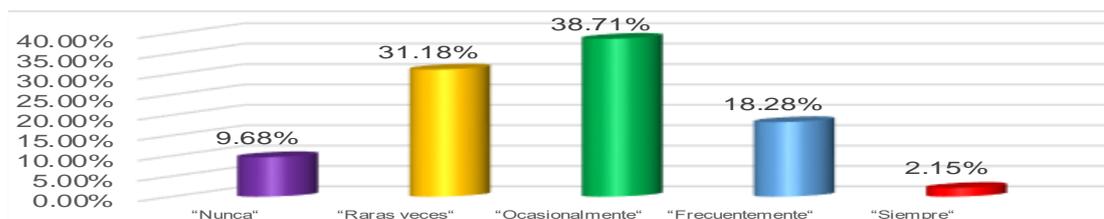
*Derecho a igualdad de forma autónoma*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	09.68%
Raras veces	29	31.18%
Ocasionalmente	36	38.71%
Frecuentemente	17	18.28%
Siempre	2	02.15%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 11**

*Derecho a igualdad de forma autónoma.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 15 y figura 11, los resultados indican que el 38.71% de los encuestados consideran que este derecho se aprecia "ocasionalmente", seguido por el 31.18% que señalaron que ocurre "raras veces". Por otro lado, el 18.28% indicaron que se valora "frecuentemente", mientras que el 9.68% afirmaron que "nunca" se observa, y solo el 2.15% mencionaron que se aprecia "siempre". Estos resultados reflejan que la percepción de respeto y valoración del derecho a la igualdad de forma autónoma es mayoritariamente inconsistente, con una prevalencia de respuestas que apuntan a su aplicación ocasional o rara. Esto sugiere que dicho derecho no se valora ni se aplica de manera uniforme o sostenida. En conclusión, el derecho a la igualdad de forma autónoma no es suficientemente valorado ni garantizado, lo que evidencia una necesidad de mejora en su reconocimiento y aplicación.

#### 5.3.4. Naturaleza jurídica.

**Tabla 16**

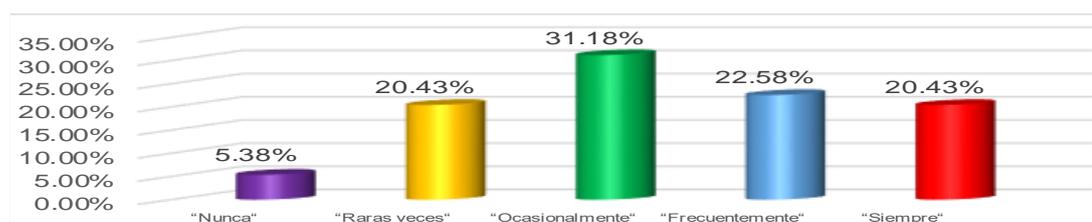
*Conocimiento de normatividad de régimen especial*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	05.38%
Raras veces	19	20.43%
Ocasionalmente	29	31.18%
Frecuentemente	21	22.58%
Siempre	19	20.43%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 12**

*Conocimiento de normatividad de régimen especial.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

## Interpretación

En la tabla 16 y figura 12, los resultados muestran que el 31.18% de los encuestados consideran que este conocimiento se adquiere "ocasionalmente", seguido por el 22.58% que afirmaron que se da "frecuentemente", y el 20.43% que indicaron que está presente "siempre". Por otro lado, el 20.43% señalaron que ocurre "raras veces", y el 5.38% manifestaron que "nunca" se tiene este conocimiento. Estos resultados reflejan que el nivel de conocimiento sobre la normatividad vigente del régimen especial es moderado pero inconsistente, con una distribución que destaca respuestas intermedias como "ocasionalmente" y "frecuentemente", pero también un porcentaje significativo que indica escasa o nula familiaridad. En conclusión, el conocimiento sobre la normatividad vigente inherente al régimen especial no es homogéneo ni adecuado en muchos casos, lo que puede impactar la correcta aplicación y cumplimiento de las regulaciones.

**Tabla 17**

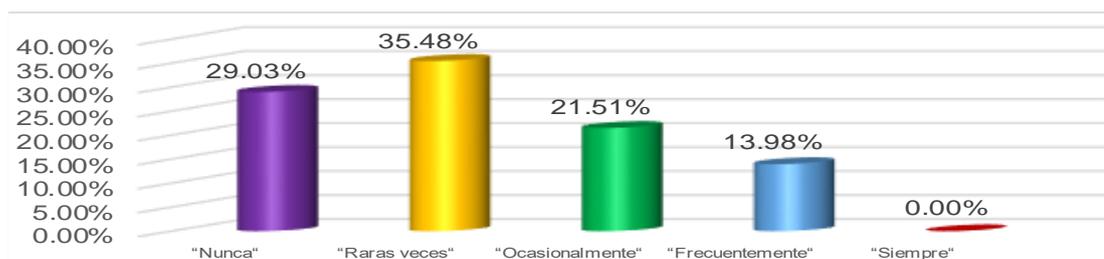
*Establecimiento de principios, deberes y obligaciones del trabajador*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	29.03%
Raras veces	33	35.48%
Ocasionalmente	20	21.51%
Frecuentemente	13	13.98%
Siempre	0	00.00%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 13**

*Establecimiento de principios, deberes y obligaciones del trabajador.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 17 y figura 13, los resultados muestran que el 35.48% de los encuestados indicaron que estos se establecen "raras veces", seguido por el 29.03% que señalaron que "nunca" se comunican. Además, el 21.51% menciona que se hacen "ocasionalmente", y el 13.98% precisaron que ocurre "frecuentemente". Estos resultados reflejan que una gran parte de los encuestados percibe que los principios, deberes y obligaciones del trabajador no se comunican de manera adecuada o consistente. La mayoría considera que estas directrices son establecidas de forma esporádica o inexistente. En conclusión, la falta de una comunicación clara y frecuente sobre los principios y responsabilidades laborales representa un área crítica de mejora.

**Tabla 18**

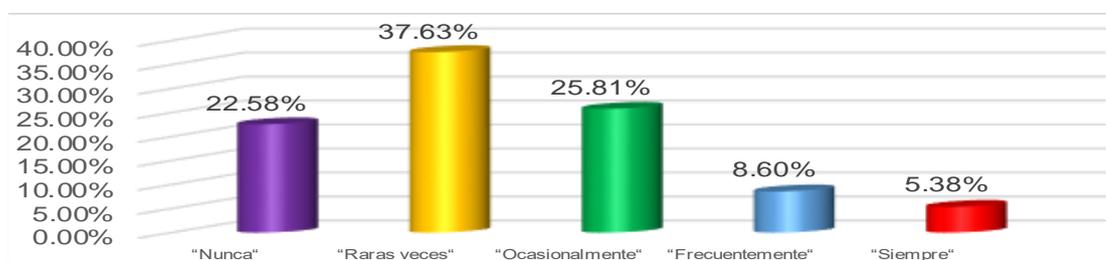
*Información sobre obligaciones y derechos al trabajador*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	22.58%
Raras veces	35	37.63%
Ocasionalmente	24	25.81%
Frecuentemente	8	8.60%
Siempre	5	5.38%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 14**

*Información sobre obligaciones y derechos al trabajador.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 18 y figura 14, los resultados revelan que el 37.63% de los encuestados indicaron que esta información se comunica "raras veces", mientras que el 25.81% señalaron que ocurre "ocasionalmente". Además, el 22.58% manifestaron que esta información "nunca" se proporciona, el 8.60% mencionaron que se comunica "frecuentemente", y solo el 5.38% afirmaron que se da a conocer "siempre". Estos datos reflejan que una mayoría significativa de los encuestados percibe que la información sobre sus derechos y obligaciones laborales se comunica de manera insuficiente, con predominancia de respuestas negativas como "raras veces" y "nunca". Esto evidencia una clara deficiencia en los procesos de comunicación organizacional. En conclusión, la información proporcionada a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones es inadecuada y requiere mejoras urgentes.

**Tabla 19**

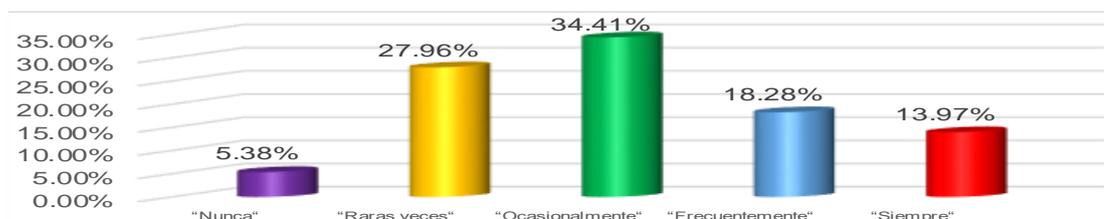
*Realización de contratación según ejercicio presupuestal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	05.38%
Raras veces	26	27.96%
Ocasionalmente	32	34.41%
Frecuentemente	17	18.28%
Siempre	13	13.97%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 15**

*Realización de contratación según ejercicio presupuestal.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### **Interpretación**

En la tabla 19 y figura 15, los resultados muestran que el 34.41% de los encuestados consideran que esta práctica ocurre "ocasionalmente", mientras que el 27.96% indicaron que sucede "raras veces". Además, el 18.28% señalaron que ocurre "frecuentemente", el 13.97% afirmaron que se realiza "siempre", y el 5.38% mencionaron que "nunca" se lleva a cabo. Estos resultados reflejan una percepción generalizada de que las contrataciones no se realizan consistentemente en alineación con el ejercicio presupuestal, predominando respuestas intermedias y negativas. Esto sugiere una falta de regularidad en la planificación y ejecución presupuestaria vinculada al proceso de contratación. En conclusión, la planificación presupuestaria en las contrataciones es percibida como irregular y requiere mejoras significativas.

**Tabla 20**

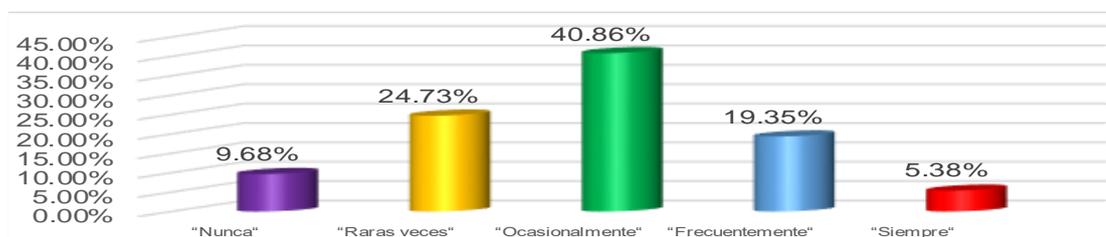
*Prórroga de contrato según necesidad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	09.68%
Raras veces	23	24.73%
Ocasionalmente	38	40.86%
Frecuentemente	18	19.35%
Siempre	5	05.38%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 16**

*Prórroga de contrato según necesidad.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### **Interpretación**

En la tabla 20 y figura 16, los resultados indican que el 40.86% de los encuestados señalaron que esta se considera "ocasionalmente", seguido por el 24.73% que mencionaron que ocurre "raras veces". Además, el 19.35% afirmaron que sucede "frecuentemente", el 9.68% indicaron que "nunca" se contempla, y solo el 5.38% respondieron que se realiza "siempre". Estos datos reflejan que, aunque la prórroga de contratos se considera en algunas situaciones, su gestión es irregular y no está alineada de manera consistente con las necesidades reales. La predominancia de respuestas intermedias y negativas evidencia la ausencia de procedimientos claros o uniformes para abordar esta práctica. En conclusión, la gestión de las prórrogas de contratos según necesidad no se realiza de manera adecuada o sistemática.

**Tabla 21**

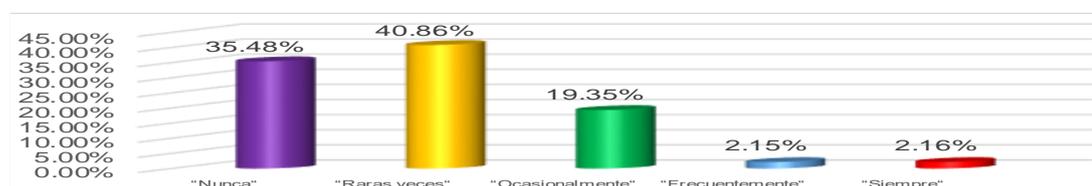
*Límite de 48 horas semanales en jornada laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	35.48%
Raras veces	38	40.86%
Ocasionalmente	18	19.35%
Frecuentemente	2	02.15%
Siempre	2	02.16%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 17**

*Límite de 48 horas semanales en jornada laboral.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### **Interpretación**

En la tabla 21 y figura 17, los resultados muestran que el 40.86% de los encuestados señalaron que este límite se respeta "raras veces", seguido por el 35.48%

que indicaron que "nunca" se cumple. Además, el 19.35% mencionaron que se respeta "ocasionalmente", mientras que solo el 2.15% afirmaron que se cumple "siempre" o "frecuentemente". Estos datos reflejan una percepción generalizada de que el cumplimiento del límite legal de horas semanales es insuficiente y constituye una problemática significativa. La mayoría de los encuestados considera que este límite rara vez o nunca se respeta, lo que indica posibles irregularidades en la planificación y gestión de las jornadas laborales. En conclusión, el cumplimiento del límite de 48 horas semanales en la jornada laboral es deficiente, lo que puede tener repercusiones negativas en el bienestar de los trabajadores y en el cumplimiento de la normativa laboral.

### 5.3.5. Contenido del contrato.

**Tabla 22**

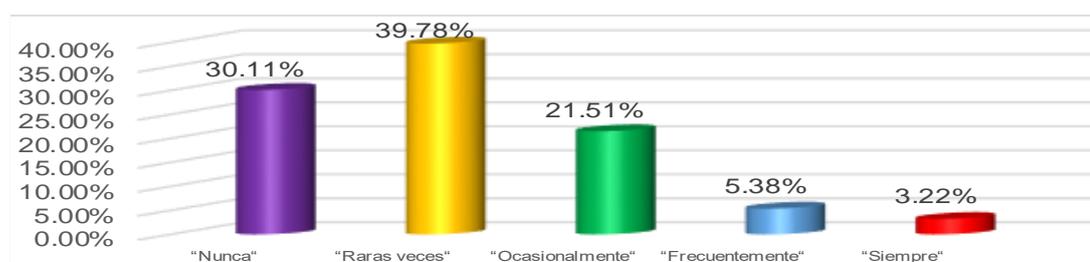
*Control adecuado sobre vencimiento de contratos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	30.11%
Raras veces	37	39.78%
Ocasionalmente	20	21.51%
Frecuentemente	5	05.38%
Siempre	3	03.22%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 18**

*Control adecuado sobre vencimiento de contratos.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 22 y figura 18, los resultados muestran que el 39.78% de los encuestados consideran que este control se realiza "raras veces", seguido por el 30.11% que señalaron que "nunca" se lleva a cabo. Además, el 21.51% mencionaron que este control ocurre "ocasionalmente", mientras que solo el 5.38% indicaron que sucede "frecuentemente", y el 3.22% afirmaron que se realiza "siempre". Estos datos reflejan una percepción predominante de que el control sobre el vencimiento de los contratos es inadecuado y gestionado de manera irregular. La alta proporción de respuestas negativas (raras veces y nunca) evidencia deficiencias significativas en la planificación y supervisión de este aspecto crítico. En conclusión, el control sobre el vencimiento de los contratos es deficiente, lo que puede generar problemas operativos y legales para la organización.

### 5.3.6. Suspensión y Resolución de contrato

**Tabla 23**

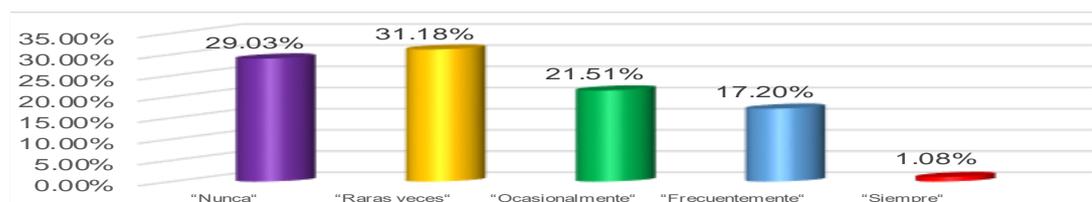
*Prevención del trabajador según DL 1057*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	29.03%
Raras veces	29	31.18%
Ocasionalmente	20	21.51%
Frecuentemente	16	17.20%
Siempre	1	01.08%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 19**

*Prevención del trabajador según DL 1057.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 23 y figura 19, los resultados indican que el 31.18% de los encuestados señalaron que estas medidas se aplican raras veces, mientras que el 29.03% afirmaron que "nunca" se brindan. Por otro lado, el 21.51% mencionaron que se implementan "ocasionalmente", el 17.20% indicaron que ocurre "frecuentemente", y solo el 1.08% señalaron que estas medidas están presentes "siempre". Estos datos reflejan una percepción predominantemente negativa, con una mayoría significativa indicando que la prevención y protección para los trabajadores bajo el DL 1057 es insuficiente y aplicada de manera inconsistente.

En efecto, la falta de medidas preventivas adecuadas puede impactar negativamente en las condiciones laborales y en la percepción de seguridad de estos trabajadores. En conclusión, las medidas preventivas dirigidas a los trabajadores bajo el DL 1057 son insuficientes y esporádicas, lo que subraya la necesidad de acciones inmediatas para fortalecer su protección.

**Tabla 24**

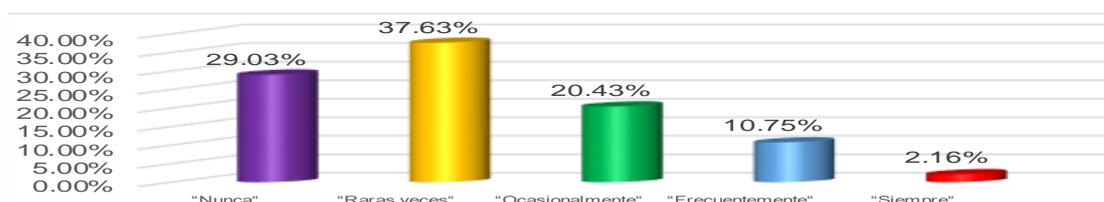
*Cumplimiento normativo para evitar contingencias*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	29.03%
Raras veces	35	37.63%
Ocasionalmente	19	20.43%
Frecuentemente	10	10.75%
Siempre	2	2.16%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 20**

*Cumplimiento normativo para evitar contingencias.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### **Interpretación**

En la tabla 24 y figura 20, los resultados muestran que el 37.63% de los encuestados consideran que este se cumple "raras veces", mientras que el 29.03% señalaron que "nunca" se cumple. Además, el 20.43% mencionaron que ocurre "ocasionalmente", el 10.75% indicaron que sucede "frecuentemente", y solo el 2.16% manifestaron que el cumplimiento normativo se da "siempre". Estos datos evidencian que el cumplimiento de las normativas para prevenir contingencias es insuficiente y gestionado de manera inconsistente, con una mayoría de respuestas que reflejan percepciones negativas. Esto indica una falta de rigor en la implementación de las regulaciones necesarias para mitigar riesgos y contingencias en el entorno laboral. En conclusión, el cumplimiento de las normativas destinadas a prevenir contingencias es deficiente, lo que resalta la necesidad de mejoras significativas en las estrategias y prácticas relacionadas.

**Tabla 25**

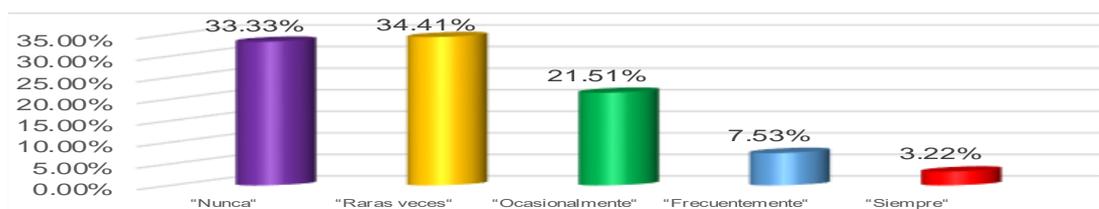
*Control y prevención de causa fortuita*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	33.33%
Raras veces	32	34.41%
Ocasionalmente	20	21.51%
Frecuentemente	7	07.53%
Siempre	3	03.22%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 21**

*Control y prevención de causa fortuita.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### Interpretación

En la tabla 25 y figura 21, los resultados muestran que el 34.41% de los encuestados indicaron que estas medidas se aplican "raras veces", mientras que el 33.33% señalaron que "nunca" se implementan. Además, el 21.51% mencionaron que estas acciones ocurren "ocasionalmente", el 7.53% afirmaron que se realizan "frecuentemente", y solo el 3.22% indicaron que se llevan a cabo "siempre". Estos datos reflejan que la mayoría de los encuestados perciben una falta significativa de control y prevención frente a causas fortuitas. La alta proporción de respuestas negativas (raras veces y nunca) sugiere una ausencia de medidas sistemáticas y efectivas para anticipar y mitigar eventos imprevistos, lo que podría exponer a la organización a riesgos considerables. En conclusión, las medidas de control y prevención de causas fortuitas son ineficaces e insuficientes, lo que subraya la necesidad de un enfoque más robusto y proactivo.

### Tabla 26

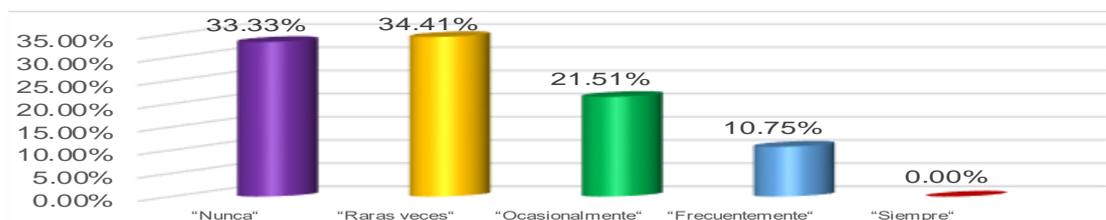
*Aplicación adecuada de normatividad por vencimiento de contrato*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	33.33%
Raras veces	32	34.41%
Ocasionalmente	20	21.51%
Frecuentemente	10	10.75%
Siempre	0	00.00%
Total	93	100.00%

*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

**Figura 22**

*Aplicación adecuada de normatividad por vencimiento de contrato.*



*Nota.* Cuestionario realizado a 93 trabajadores

### **Interpretación**

En la tabla 26 y figura 22, los resultados muestran que el 34.41% de los encuestados consideran que esta se cumple "raras veces", mientras que el 33.33% indicaron que "nunca" se aplica. Por otro lado, el 21.51% mencionaron que ocurre "ocasionalmente", y solo el 10.75% señalaron que se cumple "frecuentemente". Estos datos reflejan una percepción mayoritariamente negativa respecto a la gestión normativa ante el vencimiento de contratos, ya que más de dos tercios de los encuestados indican que la aplicación de la normatividad es infrecuente o inexistente. Esto pone de manifiesto deficiencias significativas en los procesos y procedimientos relacionados con este aspecto. En conclusión, la aplicación de las normativas en casos de vencimiento de contrato es deficiente, lo que podría generar riesgos legales y operativos para la organización.

## 5.4. Contrastación de Resultados

### 5.4.1. Contrastación de hipótesis general

#### Planteamiento de Hipótesis

##### H0: Hipótesis Nula

El principio de igualdad laboral no se relación significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

##### H1: Hipótesis Alterna

El principio de igualdad laboral se relaciona significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

**Nivel de significancia:** 0.05

**Tabla 27**

*Correlación hipótesis general*

			Principio de igualdad laboral	Régimen laboral DL 1057
Rho de Spearman	Principio de igualdad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		93	93
	Régimen laboral DL 1057	Coeficiente de correlación	0,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		93	93

#### Interpretación

En la Tabla 27, se observa que el coeficiente (Rho) es de 0.738, con un nivel de significancia de 0 (p-valor). Dado que el p-valor es menor al umbral de 0.05 (5%), se

descarta Hipótesis nula ( $H_0$ ), aceptándose la Hipótesis alterna ( $H_1$ ), lo cual nos indica que existe una correlación positiva y alta entre las variables analizadas.

En consecuencia, se concluye que el principio de igualdad laboral está directamente relacionado con el régimen laboral del D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna, en el año 2021. Este hallazgo respalda y confirma la hipótesis planteada, estableciendo que la implementación del principio de igualdad laboral tiene un impacto significativo en el régimen laboral evaluado.

#### **5.4.2. Contrastación de hipótesis específica**

##### **Primera hipótesis específica**

###### **a.1. Planteamiento de Hipótesis**

###### **H0: Hipótesis Nula**

La igualdad como principio no se relaciona significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

###### **H1: Hipótesis Alterna**

La igualdad como principio se relaciona significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

###### **a.2. Nivel de significancia: 0.05**

**Tabla 28***Correlación primera hipótesis específica*

			La igualdad como principio	Régimen laboral DL 1057
Rho de Spearman	La igualdad como principio	Coefficiente de correlación	1,000	0,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Régimen laboral DL 1057	Coefficiente de correlación	0,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

**Interpretación**

En la Tabla 28, se evidencia que el coeficiente (Rho) es de 0.787, con un nivel de significancia de 0.000 (p-valor). Dado que el p-valor es menor al nivel de significancia de 0.05 (5%), se procede a rechazar  $H_0$ . Esto indica que existe una correlación positiva y alta entre las variables analizadas.

En consecuencia, se concluye que el principio de igualdad está significativamente relacionado con la contratación de personal bajo el D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna. Este resultado valida y confirma la hipótesis planteada, destacando la importancia del principio de igualdad en los procesos de contratación de personal bajo este régimen.

## Segunda hipótesis específica

### b.1. Planteamiento de Hipótesis

#### H0: Hipótesis Nula

La igualdad como derecho no se relaciona significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

#### H1: Hipótesis Alternativa

La igualdad como derecho se relaciona significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

### b.2. Nivel de significancia: 0.05

**Tabla 29**

*Correlación segunda hipótesis específica*

			La igualdad como derecho	Régimen laboral DL 1057
Rho de Spearman	La igualdad como derecho	Coeficiente de correlación	1,000	0,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		93	93
	Régimen laboral DL 1057	Coeficiente de correlación	0,751**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		93	93	

### Interpretación

En la Tabla 29, se observa que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.751, con un nivel de significancia de 0.000 (p-valor). Dado que el p-valor es menor al nivel de significancia establecido de 0.05 (5%), se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y a aceptar la hipótesis alternativa (H1). Esto indica una correlación positiva y alta entre las variables analizadas.

En consecuencia, se concluye que la igualdad como derecho está directamente relacionada con la contratación de personal bajo el D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna. Este resultado confirma y valida la hipótesis planteada, subrayando la conexión significativa entre el respeto al derecho de igualdad y los procesos de contratación en este régimen laboral.

### **Tercera hipótesis específica**

#### **c.1. Planteamiento de Hipótesis**

##### **H0: Hipótesis Nula**

La igualdad en el sistema político social no se relaciona significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

##### **H1: Hipótesis Alternativa**

La igualdad en el sistema político social se relaciona significativamente en el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.

#### **c.2. Nivel de significancia: 0.05**

**Tabla 30**

*Correlación tercera hipótesis específica*

			La igualdad en el sistema político social	Régimen laboral DL 1057
Rho de Spearman	La igualdad en el sistema político social	Coeficiente de correlación	1,000	0,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Régimen laboral DL 1057	Coeficiente de correlación	0,686**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	93	93	

### **Interpretación**

En la Tabla 30, se observa que el coeficiente (Rho) es de 0.686, con un nivel de significancia de 0.000 (p-valor). Al ser el p-valor menor al nivel de significancia de 0.05 (5%), descartando  $H_0$ . Esto indica que existe una correlación positiva y alta entre las variables analizadas.

En consecuencia, se concluye que la igualdad en el sistema político-social está directamente relacionada con la contratación de personal bajo el D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna. Este resultado valida y confirma la hipótesis planteada, resaltando la importancia de la igualdad dentro del sistema político-social como un factor clave en los procesos de contratación.

## Capítulo VI

### Discusión de Resultados

En la presente investigación se propuso como objetivo general determinar la relación entre el principio de igualdad laboral y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021. En este sentido, los resultados estadísticos indican una correlación positiva y significativa ( $Rho = 0.738$ ,  $p < 0.05$ ) entre el principio de igualdad laboral y el régimen CAS. Este hallazgo confirma que la aplicación de este régimen tiene un impacto directo en la percepción y realización de la igualdad laboral.

En efecto, la falta de uniformidad en derechos y beneficios entre los trabajadores bajo diferentes regímenes laborales genera una sensación de inequidad, lo que ha sido ampliamente documentado en estudios como los de Mattos (2023) y Acuña (2018). La ausencia de una aplicación uniforme del principio de igualdad en las contrataciones refuerza la desconfianza en los procesos administrativos y resalta la necesidad de unificación de los regímenes laborales para reducir las brechas existentes. Estos resultados también son consistentes con las observaciones de Zuta (2020), quien señala que la existencia de regímenes diferenciados perpetúa la desigualdad y afecta los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para el objetivo específico 1 que buscaba determinar la relación entre la igualdad como principio y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021, El coeficiente de correlación de 0.787 ( $p < 0.05$ ) destaca una fuerte relación entre la igualdad como principio y el régimen CAS. Sin embargo, los datos revelan que la igualdad se percibe como aplicada de manera ocasional o raras veces, lo que evidencia una aplicación inconsistente de este principio. Esto coincide con estudios internacionales, como el de Berghezán (2019), que señala que las políticas

laborales deben ser cohesionadas para garantizar una distribución equitativa de los recursos.

Para el objetivo específico 2 que postulaba determinar la relación entre la igualdad como derecho y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021, la correlación entre la igualdad como derecho y el régimen CAS ( $Rho = 0.751$ ,  $p < 0.05$ ) sugiere que este derecho no se garantiza plenamente en el contexto del Decreto Legislativo 1057. La percepción generalizada de una aplicación “rara vez” o “ocasional” de los derechos laborales apunta a deficiencias en la comunicación y en la implementación de medidas concretas para garantizar dichos derechos. Estudios como el de Bernal (2021) en Colombia también han resaltado que la fragmentación en la aplicación de derechos laborales fomenta la vulnerabilidad de los trabajadores.

Para el objetivo específico 3 enfocado en determinar la relación entre la igualdad en el sistema político social y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021, la igualdad en el sistema político social muestra una correlación significativa con el régimen CAS ( $Rho = 0.686$ ,  $p < 0.05$ ). Aunque algunos esfuerzos para promover la igualdad material son evidentes, la percepción de insuficiencia predomina, con una mayoría de respuestas indicando que estas medidas se implementan “raras veces” o “ocasionalmente”. Esto resalta la necesidad de fortalecer las políticas sociales que respalden la igualdad en el ámbito laboral.

## CONCLUSIONES

### General

La investigación demuestra que existe una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0.738,  $p < 0.05$ ) entre el principio de igualdad laboral y el régimen CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021. Este hallazgo confirma que el régimen CAS tiene un impacto directo en la percepción y aplicación de la igualdad laboral, aunque persisten inconsistencias que perpetúan la inequidad.

### Específicas

Para el objetivo específico 1, centrado en determinar la relación entre la igualdad como principio y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021, se menciona que, respecto a la igualdad como principio, el coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.787,  $p < 0.05$ ) indica una fuerte relación con el régimen CAS. Sin embargo, los datos revelan que la igualdad es percibida como aplicada ocasionalmente, lo que evidencia una falta de consistencia en su implementación.

Respecto al objetivo específico 2, centrado en determinar la relación entre la igualdad como derecho y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021, la igualdad como derecho también muestra una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.751,  $p < 0.05$ ) con el régimen CAS. No obstante, su aplicación inconsistente genera percepciones negativas sobre el cumplimiento de los derechos laborales, subrayando la necesidad de fortalecer medidas que garanticen su respeto.

Para el objetivo específico 3, enfocado en determinar la relación entre la igualdad en el sistema político social y el Régimen laboral del D.L. 1057- CAS en el Gobierno Regional de Tacna, 2021, en el ámbito del sistema político-social, la correlación significativa (Rho de Spearman = 0.686,  $p < 0.05$ ) resalta que, aunque existen esfuerzos para promover la igualdad material, estos son percibidos como insuficientes, con una implementación esporádica que limita el impacto positivo de estas medidas.

## RECOMENDACIONES

### **General**

Se recomienda al Gobierno Regional de Tacna revisar, actualizar e implementar políticas y procedimientos claros que integren el principio de igualdad laboral en cada etapa de la contratación de personal bajo el D.L. 1057- CAS. Para ello, es pertinente, establecer directrices y lineamientos que promuevan la igualdad de oportunidades, considerando criterios objetivos y transparentes para la selección y contratación de personal.

Asimismo, es importante diseñar mecanismos de supervisión y monitoreo del cumplimiento de los principios de igualdad laboral, a fin de identificar y corregir posibles brechas o prácticas discriminatorias en la gestión de recursos humanos. De manera análoga, se menciona la necesidad de desarrollar programas de capacitación dirigidos a funcionarios y servidores públicos responsables de los procesos de selección y contratación.

Finalmente, asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y el propósito significa garantizar que la igualdad laboral no solo figura en la normativa interna, sino que se incorpora de manera transversal y práctica en las acciones del Gobierno Regional.

### **Específica**

Se recomienda incorporar la igualdad como principio rector en todos los procesos de contratación y gestión de personal. Para ello, se sugiere establecer protocolos de selección y contratación con criterios objetivos (mérito, capacidad, experiencia, competencias), de manera que se minimice la subjetividad y se garantice

una competencia justa entre postulantes. Implementar manuales y guías de buenas prácticas en materia de igualdad, que sirvan de referencia al personal de Recursos Humanos y a los comités de selección. De manera concomitante, se recomienda realizar evaluaciones periódicas de los procesos de contratación para detectar posibles sesgos o brechas de desigualdad, y proponer acciones correctas oportunas.

Se recomienda difundir y socializar la normativa vigente sobre igualdad como derecho (Constitución Política, Ley de Igualdad de Oportunidades, etc.) entre todos los servidores públicos, especialmente entre quienes participan en la contratación de personal. Asimismo, fortalecer programas de sensibilización y capacitaciones que enfatizan la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión social, fomentando un clima laboral respetuoso de los derechos fundamentales. Sumado a ello, se recomienda crear canales de denuncia claros y seguros, de modo que cualquier servidor público pueda reportar posibles actos de discriminación, asegurando el acompañamiento y seguimiento de cada caso.

Se recomienda articular políticas de igualdad con el entorno sociopolítico del Gobierno Regional de Tacna. Las acciones sugeridas son diseñar y fortalecer planes y programas de inclusión social que vinculen la igualdad en el ámbito laboral con iniciativas de desarrollo comunitario y participación ciudadana. Esto ayudará a reforzar la legitimidad y el impacto social de la entidad. Asimismo, es fundamental fomentar el diálogo interinstitucional (con otros organismos públicos, privados y organizaciones de la sociedad civil) para generar sinergias y compartir buenas prácticas en materia de igualdad y contratación pública. Finalmente, se recomienda evaluar periódicamente

cómo las políticas de igualdad impactan en la gobernanza y en la percepción ciudadana, ajustando o ampliando las estrategias en función de resultados concretos y medibles.

### Referencias bibliográficas

- Acuña, G. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arroyo, L. C. (2021). *El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002021000200071](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002021000200071)
- Berghezan, C. (2019). *Los principios de igualdad y no discriminación en el trabajo en el Derecho de la Unión Europea. El caso de Rumania*. Salamanca-España: Universidad de Salamanca.
- Bernal Moreno, E. (2021). *El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo*. Bogotá - Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Campos, S. R. (2009). *Regímenes laborales especiales. Primera Edición*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Castañeda, C. (2020). *El Decreto Legislativo N° 1057 Frente a los Principios de Continuidad de Relaciones Laborales y Primacía de la Realidad de los Trabajadores Municipales*. Trujillo - Perú: Universidad Privada del Norte.
- Chilón, H. (2021). *Criterios para Equiparar el Monto de la Bonificación Familiar entre Servidores Públicos del Perú*. Obtenido de Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Cohen et al. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Obtenido de Clacso: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Obtenido de La academia: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cordova, A., & Rodríguez, Y. (2021). *Los Derechos Laborales en el Perú Durante la Emergencia Sanitaria COVID -19*. Área de Innovación y Desarrollo,S.L.
- D.L. N° 1057. (2008). *Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Editora Perú.
- Díaz, F. J. (2017). Las dimensiones constitucionales de la igualdad. En P. Constitucional.

- Diazgranados, Q. L., Vallecilla, B. L., Diazgranados, Q. C., Gómez, E. S., Montenegro, T. J., & Almanza, J. J. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. Bogotá-Colombia: Universidad Católica de Colombia,.
- Espinosa Fonseca, E. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales*. Barranquilla-Colombia: Universidad de la Costa CUC.
- García, V. (2008). El Derecho a la Igualdad. *Revista Institucional* N° 8, 109-127.
- Gobierno Regional de Tacna. (2023). *Guadro de asignación de personal*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6372583/5590645-pap-presupuesto-analitico-de-personal-2023.pdf?v=1716325341>
- Guevara et al. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. N.4 V.3. Obtenido de <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación Cuarta edición*. México: McGrawHill Interamericana Editores, SA de C.V.
- Huerta Guerrero, L. (2005). El derecho a la igualdad. *Pensamiento Constitucional* Vol.11,N. • 11, 307-334.
- Huiza Paytan, G. (2019). *Omisión de contrata en el régimen laboral 728 en los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018*. Huancavelica-Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- lpderecho. (5 de Junio de 2021). *Derecho a la igualdad: alcances, contenido, límites, jurisprudencia*. Obtenido de [lpderecho.pe: https://lpderecho.pe/derecho-igualdad-alcances-contenido-limites-jurisprudencia/](https://lpderecho.pe/derecho-igualdad-alcances-contenido-limites-jurisprudencia/)
- Mata, L. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Obtenido de [Investigalia: https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/](https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/)
- Mattos, S. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia a de distintos regímenes laborales en la administración pública*. [Tesis de grado, Universidad Continental]. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV\\_FD\\_E\\_312\\_TE\\_Mattos\\_Carhuapoma\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV_FD_E_312_TE_Mattos_Carhuapoma_2023.pdf)

- Meléndez, T. M., & Carrasco, V. J. (2021). Inaplicación del principio de igualdad en los derechos laborales de los operarios y aprendices de artesanos en relación a los trabajadores en general. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Volumen 5, Número 4., 4951-4968.
- Ortiz, C. R. (2021). *El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital de Barranco, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes]. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3738/TESIS%20ODE%20CORNELIO%20ROY%20ORTIZ%20CLEMENTE%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, F. (2021). Análisis Constitucional de la Eliminación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Administración Pública. *Derecho Público Económico 1, n.º 1.*, 129-145.
- Ponte León, P. (s. f.). Curso: Muestreo en Auditoría. Venezuela: COFAE. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4\\_ven\\_mue\\_aud\\_pp.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ven_mue_aud_pp.pdf)
- Rojas, R., & D.P.M., C. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho n.º 24*, 216-233.
- Sánchez Jaramillo, T. M. (2021). *El contrato especial emergente y su incidencia en la vulneración del principio de estabilidad laboral del trabajador en la legislación ecuatoriana*. Loja - Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Sánchez Vera, M. (2022). *El teletrabajo en Ecuador Reflexiones desde el Estado constitucional de derechos*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- SERVIR. (2021). *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil*. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.
- Tirado, R. J. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Círculo de Derecho Administrativo*, 36-51.
- Vargas, R. L. (2018). *Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo.
- Vázquez, J. C., & Vázquez, C. L. (2022). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona. *Revista del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara*, 1-23.

- Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia RFJ No.7*, 366-404.
- Zuta Horna, E. (2020). *Reducción de beneficios sociales en el decreto supremo N° 007-2008-TR y la inconvencionalidad en su aplicación*. Chachapoyas-Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

## Apéndices

### Apéndice 1 - Matriz De Consistencia

#### PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL Y EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057-CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el principio de igualdad laboral y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 - Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la igualdad como principio y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 - Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la igualdad como derecho y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 - Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la igualdad en el sistema político social y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 - Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Tacna, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el principio de igualdad laboral y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la igualdad como principio y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la igualdad como derecho y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la igualdad en el sistema político social y el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El principio de igualdad laboral se relación significativamente en el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La igualdad como principio se relación significativamente en el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p> <p>La igualdad como derecho se relación significativamente en el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p> <p>La igualdad en el sistema político social se relación significativamente en el Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057- Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> <b>Principio de igualdad laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> 1. La igualdad como principio. 2. La igualdad como derecho. 3. La igualdad en el sistema político social.</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> <b>Régimen laboral del Decreto Legislativo 1057</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> 1. Naturaleza jurídica. 2. Contenido del contrato. 3. Suspensión y resolución de contrato.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><u>Enfoque de la investigación</u> Cuantitativa.</li> <li><u>Tipo de investigación</u> Básica.</li> <li><u>Diseño de investigación</u> No experimental.</li> <li><u>Nivel de investigación</u> Descriptiva-correlacional.</li> <li><u>Población</u> La población estará compuesta por 122 trabajadores de las áreas administrativas involucradas del Gobierno Regional Tacna, 2021.</li> <li><u>Muestra</u> Para la muestra estará conformada por 93 trabajadores.</li> <li><u>Técnicas</u> Encuesta.</li> <li><u>Instrumentos</u> Cuestionario.</li> </ol>

## Apéndice 2 - Operacionalización de las variables

### PRINCIPIO DE IGUALDAD LABORAL Y EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057-CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE Principio de igualdad	Es el principio que reconoce que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la ley (principio de isonomía), y que estén sujetas a las mismas leyes de justicia (debido proceso), reconoce la equiparación igualitaria de todos los ciudadanos en derechos civiles y políticos, por lo tanto, la ley debe garantizar que ningún individuo o grupo de individuos sea privilegiado o discriminado por el estado sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, género, origen nacional, color, origen étnico, religión u otras características ya sean personales o colectivas sin parcialidad. (Arroyo, 2021).	El igualitarismo, en términos materiales, entra en conflicto con la igualdad ante la ley: implica la posibilidad de tratos jurídicos desiguales destinadas a combatir las desigualdades sociales, es decir, de un trato diferenciado mediante la coacción de la ley. Estas desigualdades legales podrían expresarse mediante políticas de acción afirmativa y la redistribución de la riqueza. (Arroyo, C. 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La igualdad como principio.</li> <li>2. La igualdad como Derecho.</li> <li>3. La igualdad en el sistema político social.</li> </ol>	Categorica Ordinal Escala de Likert
DEPENDIENTE Régimen laboral DL 1057	Esta norma tiene como objeto garantizar el acceso en igualdad de oportunidad y condiciones a la administración pública y orientada a la modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. (DL 1057, 2018).	El contrato administrativo de servicios es un 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. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial. (DL 1057, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Naturaleza Jurídica.</li> <li>2. Contenido del Contrato.</li> <li>3. Suspensión y Resolución de Contrato.</li> </ol>	





## Apéndice 4 – Carta de autorización y respuesta

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA EL USO DEL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EN MI TESIS.**

**SEÑORA:**

**LILIANA DEL CARMEN VELAZCO CORNEJO**  
GOBERNADORA REGIONAL DE TACNA



Yo, **DAVID JUÁN TURPO PÉREZ**, identificado con DNI N° 00505381, bachiller en Derecho, en proceso de obtener el Título Profesional en la Universidad Continental, con domicilio en Av. Augusto B Leguía Nro. 1672, del Distrito, Provincia, y Departamento de Tacna, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo.

Que habiendo culminado la carrera profesional de Derecho, y en mi condición de Bachiller, y en proceso de obtener mi Título Profesional en la Universidad Continental vía trabajo de investigación, cuya TESIS, titula: **“VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SU RELACIÓN CON EL RÉGIMEN LABORAL DL 1057-CAS, EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021”**, mismo que implica una serie de procedimientos, acciones, requisitos, y una de ellas es la autorización de la entidad, en virtud a ello, solicito a Ud. que se me otorgue la **autorización correspondiente para el uso del nombre de la institución en mi TESIS**, que servirán para sustentar debidamente mi trabajo de investigación.

**Por lo expuesto:**

Pido a usted Sra. Gobernadora Regional acceder a lo solicitado.

Tacna, 25 de julio del 2023

Adjunto, mi DNI.

**BACH. DAVID JUÁN TURPO PÉREZ**  
DNI: 00505381



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Tacna, 15 AGO 2023

**CARTA N° 199 -2023-GGR/GOB.REG.TACNA**

Señor:  
**Bach. DAVID JUAN TURPO PÉREZ**

Dirección: Av. Augusto B. Leguía N° 1672

Ciudad.-

**ASUNTO : REMITO INFORMACION RESPECTO A SOLICITUD DE AUTORIZACION**

REF. : SOLICITUD S/N DE FECHA 25JUL2023 CUD. 1169153

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita autorización para el uso del nombre del Gobierno Regional de Tacna en el título de su tesis "VULNERACION DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SU RELACION CON EL REGIMEN LABORAL DL. 1057-CAS, EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021"; al respecto, se concede la autorización respectiva, lo cual se hace de su conocimiento para los fines consiguientes.

Sin otro particular, quedó de usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA  
  
 ABOG. JULIO GRANADOS CUTIMBO  
 GERENTE GENERAL REGIONAL

Adj. Documentación en 02 folios.

C.c. Archivo

JGC/raa.

1188298

Sede Central Av. Manuel A. Odría N° 1245 – 7<sup>mo</sup> Piso- Central Telefónica (052) 458010 – Anexo 2253

[www.regiontacna.gob.pe](http://www.regiontacna.gob.pe)

Tacna - Perú

### Apéndice 5 – Validación de Instrumentos

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario el principio de igualdad laboral y el régimen laboral
<b>Título de la investigación:</b>	El principio de igualdad laboral y el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.
<b>Nombre del juez/experto:</b>	Nazario Salvador Velásquez Nina
<b>Área de acción laboral:</b>	Contraloría General de la República del Perú
<b>Título Profesional:</b>	Abogado
<b>Grado Académico:</b>	Magister

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada Ítem

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene una estructura lógica				X					X						X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima				X					X						X
3. El grado de complejidad de los ítems es óptima				X					X						X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				X					X						X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación				X					X						X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación				X					X						X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos				X					X						X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				X					X						X
9. el instrumento abarca las variables y dimensiones				X					X						X
10. Los ítems son medibles directamente				x					x						x
<b>TOTAL PARCIAL</b>															
<b>TOTAL</b>															
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>		<b>Tendenciosidad</b> (según en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)												
5. Óptimo	5. Óptimo		5. Mínimo												
4. Satisfactorio	4. Satisfactorio		4. Poca												
3. Bueno	3. Bueno		3. Regular												
2. Regular	2. Regular		2. Bastante												
1. Deficiente	1. Deficiente		1. Fuerte												
<b>Escala de calificación final:</b> Deficiente (20-54) - Regular(55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo(126-150)															

Observaciones:

Firma del Experto:



NAZARIO SALVADOR VELASQUEZ NINA  
DNI 04434679

DNI: DNI 04434679

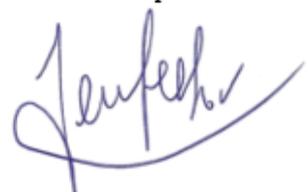
<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario el principio de igualdad laboral y el régimen laboral
<b>Título de la investigación:</b>	El principio de igualdad laboral y el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.
<b>Nombre del juez/experto:</b>	Judith Morales Valenzuela
<b>Área de acción laboral:</b>	Universidad Autónoma de Ica – Metodología de la investigación
<b>Título Profesional:</b>	Abogada
<b>Grado Académico:</b>	Doctorado

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada Ítem

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene una estructura lógica				X					X						X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima				X					X						X
3. El grado de complejidad de los ítems es óptima				X					X						X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				X					X						X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación				X					X						X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación				X					X						X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos				X					X						X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				X					X						X
9. el instrumento abarca las variables y dimensiones				X					X						X
10. Los ítems son medibles directamente				X					X						X
<b>TOTAL PARCIAL</b>															
<b>TOTAL</b>															
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5. Óptimo 4. Satisfactorio 3. Bueno 2. Regular 1. Deficiente	5. Óptimo 4. Satisfactorio 3. Bueno 2. Regular 1. Deficiente					5. Mínimo 4. Poca 3. Regular 2. Bastante 1. Fuerte									
<b>Escala de calificación final:</b> Deficiente (20-54) - Regular(55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo(126-150)															

Observaciones:

Firma del Experto:



DNI: 40079531

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario el principio de igualdad laboral y el régimen laboral
<b>Título de la investigación:</b>	El principio de igualdad laboral y el Régimen Laboral del Decreto Legislativo 1057-Contratación Administrativa de Servicios, en el Gobierno Regional de Tacna, 2021.
<b>Nombre del juez/experto:</b>	José Manuel Palacios Sánchez
<b>Área de acción laboral:</b>	Universidad Autónoma de Ica – Asesor metodológico
<b>Título Profesional:</b>	Abogado
<b>Grado Académico:</b>	Magister

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada Ítem

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene una estructura lógica				X					X						X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima				X					X						X
3. El grado de complejidad de los ítems es óptima				X					X						X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				X					X						X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación				X					X						X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación				X					X						X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos				X					X						X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				X					X						X
9. el instrumento abarca las variables y dimensiones				X					X						X
10. Los ítems son medibles directamente				X					X						X
<b>TOTAL PARCIAL</b>															
<b>TOTAL</b>															
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5. Óptimo 4. Satisfactorio 3. Bueno 2. Regular 1. Deficiente	5. Óptimo 4. Satisfactorio 3. Bueno 2. Regular 1. Deficiente					5. Mínimo 4. Poca 3. Regular 2. Bastante 1. Fuerte									
<b>Escala de calificación final:</b> Deficiente (20-54) - Regular(55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo(126-150)															

Observaciones:

Firma del Experto:

DNI: 80228284

Apéndice 6 – Base de datos

Nº	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	
1	2	5	5	2	5	2	1	5	5	2	5	2	1	5	5	1	5	1	1	5	5	1	
2	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	1	5	4	1	1	5	1	5	4	1	1	1	4
3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	5	5	2	5	3	2	5	5	3	4	3	1	5	5	2	4	1	1	4	4	1	1
5	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
6	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
7	3	5	5	3	4	4	2	5	5	3	4	3	2	4	5	3	3	2	2	4	4	2	2
8	5	2	1	5	1	5	4	2	2	5	1	5	4	1	2	4	1	4	4	1	1	1	4
9	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2
10	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2
11	5	2	1	4	1	5	4	1	2	4	1	5	4	1	2	4	1	3	4	1	1	1	3
12	2	3	3	2	2	2	1	3	4	2	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1
13	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
14	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2
15	5	3	2	4	2	5	3	3	3	4	3	5	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3
16	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
17	5	3	2	5	2	5	4	3	3	5	3	5	4	2	3	5	2	5	4	2	2	2	4
18	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
19	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4
20	5	2	2	5	2	5	4	3	3	5	2	5	4	2	2	4	1	3	4	2	1	1	3
21	5	1	1	4	1	5	3	1	1	4	1	5	3	1	1	4	1	3	4	1	1	1	3
22	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
23	1	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1
24	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2
25	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
26	3	4	4	2	3	3	2	5	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	1
27	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3
28	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
29	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1
30	3	5	5	2	4	3	2	5	5	3	4	3	2	5	5	3	3	2	2	4	4	2	2
31	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
33	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1
34	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1
36	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
37	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
38	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
39	5	3	2	5	2	5	4	3	3	5	3	5	4	2	3	4	2	4	4	2	2	2	4
40	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
41	2	3	3	2	2	2	1	3	4	2	3	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1
42	4	2	1	3	1	4	2	2	2	4	2	4	2	1	2	3	1	2	3	1	1	1	2
43	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1
44	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2
45	5	2	1	5	1	5	4	2	2	5	2	5	4	2	2	4	1	4	4	1	1	1	4
46	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
47	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
48	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
50	2	5	5	2	4	3	1	5	5	2	4	2	1	4	5	2	3	1	1	4	4	1	1
51	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
52	4	2	1	4	1	4	3	1	2	4	1	4	3	1	2	4	1	3	3	1	1	1	3
53	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1
54	3	2	1	3	1	4	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2
55	5	2	1	4	1	5	3	2	2	4	2	5	3	1	2	4	1	3	4	1	1	1	3
56	2	5	5	2	4	3	1	5	5	2	4	2	1	4	5	2	3	1	1	4	4	1	1
57	3	5	4	2	4	3	2	5	5	3	4	3	2	4	5	3	3	2	2	4	4	2	2
58	5	3	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	2	3	4	2	2	4	4
59	4	2	1	4	1	4	3	2	2	4	2	4	3	1	2	4	1	3	3	1	1	1	3
60	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
61	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2
62	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
63	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2
64	4	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3
65	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	2	4	4	3	3	4	4
66	4	2	1	4	1	4	3	2	2	4	2	4	3	1	2	3	1	3	3	1	1	1	3
67	4	5	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	2	4	5	3	3	2	3	4	3	2	2
68	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
69	5	2	1	4	1	5	4	2	2	4	2	5	3	1	2	4	1	3	4	1	1	1	3
70	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
71	4	2	1	4	1	4	3	2	2	4	2	4	3	1	2	3	1	3	3	1	1	1	3



## Apéndice 7 – Oficio del Comité de Ética



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huancayo, 21 de agosto del 2023

### OFICIO N°0490-2023-CIEI-UC

Investigadores:

DAVID JUÁN TURPO PÉREZ

#### Presente-

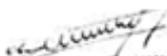
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y SU RELACIÓN CON EL RÉGIMEN LABORAL DL 1057-CAS, EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2021.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente




 Walter Calderón Gerstein  
 Presidente del Comité de Ética  
 Universidad Continental

C.c. Archivo.

<b>Arequipa</b> Av. José Pardo S/N, José Luis Bustamante y Rivero (054) 412 030  Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara (054) 412 030	<b>Cusco</b> Urb. Manuel Pardo - Lote B, N° 7 Av. Colasuyo (084) 480 070  Sector Argentea KM. 10, carretera San Jerónimo - Sayla (084) 480 070
<b>Huancayo</b> Av. San Carlos 1080 (064) 481 430	<b>Umas</b> Av. Alfredo Mendola 520, Los Olivos (07) 213 2760  Jr. Junín 355, Miraflores (07) 213 2760

## Apéndice 8 – Alfa de Cronbach

### Confiabilidad (Cronbach)

A continuación, la tabla se muestra la interpretación del alfa de Cronbach.

**Tabla 31**

*Tabla de interpretación alfa*

Nivel de fiabilidad		Valor del alfa de Cronbach	
Excelente	0.9	a	1
Muy bueno	0.7	a	0.9
Bueno	0.5	a	0.7
Regular	0.3	a	0.5
Deficiente	0	a	0.3

*Nota.* Tuapanta

En la investigación se utilizó coeficiente Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad de nuestros instrumentos de recolección de datos, tal como se muestra en la tabla.

**Tabla 32**

*Tabla de confiabilidad del primer Instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.919	22

### Fórmula del Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_{total}^2} \right)$$

Donde:

- $\alpha$  = Coeficiente Alfa de Cronbach.

- $k$  = Número de ítems o preguntas del instrumento.
- $\sum \sigma_i^2$  = Suma de las varianzas de cada ítem individual.
- $\sigma^2_{total}$  = Varianza de la suma total de los ítems (puntuaciones totales del test).

**Datos Proporcionados:**

- Número de preguntas ( $k$ ): 22
- Número de encuestados: 93
- Suma de las varianzas de los ítems ( $\sum \sigma_i^2$ ): 25.10
- Varianza de las puntuaciones totales ( $\sigma^2_{total}$ ): 204.14

**Paso a Paso del Cálculo:**

Paso 1:  $k/(k - 1) = 22/(22 - 1) = 1.05$

Paso 2:  $(1 - (\sum \sigma_i^2 / \sigma^2_{total})) = (1 - (25.10/204.14)) = 0.88$

Paso 3:  $1.05 * 0.88 = 0.919$

Comprobando así que nuestro instrumento es fiable, el Alfa de Cronbach es 0,919 aproximándose a la unidad que indica la consistencia del instrumento.

**Procedimiento:**

**1. Recopilación de Datos:**

- Se aplicó el cuestionario a los 93 trabajadores, obteniendo las respuestas para cada uno de los 22 ítems.
- Cada ítem se valoró en una escala Likert de 1 a 5, donde:
  - 1 = Nunca
  - 2 = Raras veces
  - 3 = Ocasionalmente
  - 4 = Frecuentemente
  - 5 = Siempre

## 2. Cálculo de las Estadísticas Descriptivas de los Ítems:

- Se calcularon las medias, varianzas y desviaciones estándar para cada ítem.
- Tabla de Estadísticas de los Ítems

Ítem	Media ( $X_i$ )	Varianza ( $\sigma_i^2$ )	Desviación Estándar ( $\sigma_i$ )
1	$X_1$	$\sigma_1^2$	$\sigma_1$
2	$X_2$	$\sigma_2^2$	$\sigma_2$
...	...	...	...
22	$X_{22}$	$\sigma_{22}^2$	$\sigma_{22}$

## 3. Cálculo de la Varianza Total del Test ( $\sigma^2_{total}$ ):

Se sumaron las puntuaciones de los 22 ítems para cada participante, obteniendo una puntuación total por participante.

Con estas puntuaciones totales, se calculó la varianza total del test.

Cálculo:

$$\sigma_{total}^2 = \frac{\sum_{i=1}^N (X_{total_i} - \bar{X}_{total})^2}{N - 1}$$

Donde:

- $X_{total_i}$  es la puntuación total del participante i.
- $\bar{X}_{total}$  es la media de las puntuaciones totales.
- N es el número de participantes.

## 4. Cálculo de la Suma de las Varianzas de los Ítems ( $\Sigma\sigma_i^2$ ):

- Se sumaron las varianzas individuales de cada ítem calculadas en el paso 2

$$\sum \sigma_i^2 = \sigma_1^2 + \sigma_2^2 + \dots + \sigma_{22}^2$$

## 5. Interpretación:

Según la escala de interpretación del Alfa de Cronbach:

- Excelente: 0.9 a 1
- Muy bueno: 0.7 a 0.9
- Bueno: 0.5 a 0.7
- Regular: 0.3 a 0.5
- Deficiente: 0 a 0.3

El resultado de  $\alpha = 0.919$  demuestra que el instrumento tiene una confiabilidad excelente, lo que implica que los ítems del cuestionario son coherentes entre sí y evalúan correctamente el constructo de interés. Esta información puede verificarse en la captura del alfa de Cronbach generada por SPSS. (Ver anexo H)

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	93	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	93	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	22

### Apéndice 9 – Cuadro de asignación de personal

2 de 2

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO		1				4		5	
SUB GERENCIA DE GESTIÓN EMPRESARIAL			1	1	8	2		12	
SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN A LAS INVERSIONES Y EXPORTACIONES			1	1	6	4		12	
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL		1				3		4	
SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO		1		1	11	3		16	
SUB GERENCIA DE POBLACIÓN, DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			1	1	6	2		10	
OFICINA REGIONAL DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD			1		1	1		3	
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE		1			1	1		3	
SUB GERENCIA DE RECURSOS NATURALES		1			5	2		8	
SUB GERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL		1		1	5	2		9	
ADMINISTRACIÓN DEL ÁREA DE CONSERVACIÓN REGIONAL VILACOTA - MAURE			1		2	1		4	
CENTRO ESTRATÉGICO DE PLANIFICACIÓN REGIONAL DE TACNA			1		1	1		3	
CENTRO DE OPERACIONES DE EMERGENCIA REGIONAL			1		1	1		3	
OFICINAS DESCENTRALIZADAS			1		3	6		10	
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>153</b>	<b>196</b>	<b>0</b>	<b>424</b>

<b>TOTAL OCUPADOS</b>	<b>122</b>
<b>TOTAL PREVISTOS</b>	<b>302</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>424</b>