



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Desnaturalización de los contratos CAS y vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia de Urubamba - Cusco 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gómez Ramírez, Juan Guillermo (orcid.org/ 0000-0003-3880-4031)

ASESOR:

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Siempre a Dios, por darme salud y fuerza para continuar con mis proyectos de vida. A mis padres Juan Guillermo y Flor Lucia, por brindarme su apoyo y confianza en todos los actos que he realizado en mi vida. A mi esposa Mónica quien con su actitud me empujo a cumplir y culminar este peldaño. A mi hija Damaris quien es mi motivación de progreso de mí día a día

Agradecimiento

A los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo, por brindar conocimiento y sabiduría, quienes permitieron desarrollar esta investigación a un nivel científico muy alto.

Índice

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tabla.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variable y Operacionalización.....	15
3.3. Población (Criterio de selección), muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. técnica e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6 método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIÓN.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXO.....	38

Índice de tabla

Tabla 1: Desnaturalización de los contratos CAS.....	19
Tabla 2: Vulneración de Derecho.....	19
Tabla 3: Tabla cruzada entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de derechos	20
Tabla 4: Prueba de normalidad entre las variables variable Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de derechos	21
Tabla 5: Correlación entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de derechos	22
Tabla 6: Correlación entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS, Vulneración de derechos, Criterios de Efectividad y Eficiencia, Percepción de inseguridad Frente a la permanencia, posibilidades futuras y Propias supervivencia.....	23

Resumen

La investigación titulada Desnaturalización de los contratos CAS y vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022, tiene por objeto determinar como la desnaturalización los contratos CAS del personal de seguridad Ciudadana se relaciona con la vulneración de Derechos Laborales en el personal de seguridad ciudadana; con enfoque cuantitativo, tipo básica, correlacional y diseño no experimental; la población estuvo compuesta por 55 trabajadores de seguridad Ciudadana de la Municipalidad de la Provincia de Urubamba, no se tomó una muestra, se consideró casi la totalidad de los trabajadores. Como técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento 02 cuestionarios, el primer cuestionario para la variable desnaturalizaciones los contratos CAS consta de 18 ítems y el segundo para la variable vulneración de Derechos Laborales consta de 11 ítems, ambos con escala de medición tipo Likert. Se concluyó que el primer objetivo se expresó en la existencia de una correlación positiva entre la viable y las dimensiones analizadas, observándose que la magnitud de los coeficientes ($r=0,317$), ($r=0,432$) y ($r=0.462$) son moderadas, indicadores que se repitieron en una proporción cercana en los objetivos específicos.

Palabras clave: Desnaturalización, contratos CAS, vulneración, derechos.

Abstract

The investigation entitled Denaturalization of CAS contracts and violation of labor rights of citizen security personnel of a Municipality of the Province of Urubamba - Cusco 2022, aims to determine how the denaturalization of CAS contracts of Citizen security personnel is related to the violation Labor Rights in citizen security personnel; with a quantitative approach, basic type, correlational and non-experimental design; the population was composed of 55 Citizen Security workers of the Municipality of the Province of Urubamba, a sample was not taken, almost all the workers were considered. As a technique for data collection was the survey and as an instrument 02 questionnaires, the first questionnaire for the variable distortions of CAS contracts consists of 18 items and the second for the variable violation of Labor Rights consists of 11 items, both with measurement scale Likert type. It was concluded that the first objective was expressed in the existence of a positive correlation between the viable and the analyzed dimensions, observing that the magnitude of the coefficients ($r=0.317$), ($r= 0.432$) and ($r=0.462$) are moderate, indicators that were repeated in a close proportion in the specific objectives.

Keywords: Denaturation, CAS contracts, infringement, rights.

I. INTRODUCCIÓN

En la situación actual, se discute la el carácter constitucional de la ley N° 31131, ley que decreta las condiciones para eliminar la distinción en la forma de empleo en la administración pública, aprobado por el Parlamento de la República, obstaculizando la autoridad otorgada al gobierno para controlar los recursos humanos de las entidades públicas. El régimen (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, ha pretendido para un grupo relevante de la población un régimen laboral, productivo y sucesivo, dentro de la gestión pública; tomando en consideración que los colaboradores no disponen de ningún derecho. Por medio de esta norma alcanzaron “algunos” derechos (Palomino, 2021). De acuerdo con Vinueza et al. (2021) Cualquier persona que ejerza su derecho al trabajo puede registrarse en una entidad pública a través de un contrato de trabajo y prestar servicios en condiciones de subordinado, a cambio los salarios que la entidad puede pagar y que le permita tener una vida digna y acorde con las exigencias socioeconómicas actuales.

A nivel internacional, Varas (2021) afirma que el empleo no es ajeno al fenómeno de laboralización. El Código del Trabajo, que rige las relaciones laborales en el sector privado, juega un rol importante en Chile. En primer lugar, el Código actúa como regla general supletoria del trabajo humano realizado en índole subordinadas, por lo que, en todo lo no previsto en la constitución de los administradores, se aplicarán las normas y reglamentos generales del trabajo. En segundo lugar, algunas instituciones regidas por el Código se aplican directamente a los colaboradores del ámbito público, como las normas sobre protección de los derechos de maternidad, paternidad y vida familiar. En tercer lugar, están los trabajadores cuya forma jurídica es el derecho laboral, lo que indica que en nuestra función pública hay trabajadores sujetos a regulación para cumplir el mismo oficio de carácter estable en la partición pública y no obstante su carácter excepcional e indivisible como organización jurídica y política de la sociedad, a la que claramente pertenece el trabajador (Zavala, 2018).

Según la Administración Nacional del Servicio Civil, el 38% de ellos se encuentran en ocupaciones especiales, 20% al régimen CAS, 19% bajo el Decreto N° 276, 11% al Decreto Legislativo N° 728 y 12% son empleados

informales porque son proveedores de servicios. A pesar de que todas estas personas tienen grupos de trabajo comparables en diferentes organizaciones gubernamentales, esto no afecta el equilibrio salarial (Luyo, 2019).

Por lo mencionado, se plantea el siguiente problema general de estudio ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022?, a ello se suman los siguientes problemas específicos: 1. ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y los criterios de efectividad y eficiencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022? 2. ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022? 3. ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y las posibilidades futuras del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022? 4. ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y la propia supervivencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022?

De este modo, esta investigación, presenta una justificación práctica, según Silvestre y Huamán (2019) sostiene que el estudio facilitará en solucionar 3 problemáticas. Por medio del estudio se busca brindar alternativas de solución frente a la problemática de la desnaturalización de los contratos CAS y vulneración de derechos laborales. Justificación metodológica, Moisés (2019) pone en evidencia las nuevas formas de proceder, y planificación para generar nuevas formas de resolución, se cumplirá con el método científico para brindar alternativas de solución. En el estudio se plantea una nueva metodología para la desnaturalización de los contratos CAS. Además, se presenta un Justificación social, en todo estudio se deberá tener relevancias sociales alcanzando ser trascendental en la sociedad. (Fernández, 2020). Por medio de la investigación, se tendrá un mejor manejo de los recursos económicos del Estado (presupuestos); así se otorgará oportunidades justas a la libre competencia.

Es así, que se plasmaron los siguientes objetivos: como objetivo general. Determinar como la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. De ello se desglosan los siguientes objetivos específicos: 1. Establecer cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con los criterios de efectividad y eficiencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. 2. Determinar cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. 3. Establecer cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con las posibilidades futuras del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. 4. Determinar cómo la pérdida de la naturaleza de los CAS se relaciona con la propia supervivencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.

En cuanto a las hipótesis del estudio se plantearon las siguientes, hipótesis general. La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. Adicionalmente se encuentran las siguientes **hipótesis específicas**: **1.** La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con los criterios de efectividad y eficiencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. **2.** La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia de Urubamba 2022. **3.** La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con las posibilidades futuras del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. **4.** La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la propia supervivencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022

II. MARCO TEÓRICO

Para el contexto internacional, Maldonado (2020) pretende en su estudio reconocer la vulneración del derecho al trabajo en la normativa laboral vigente y los perjuicios que ocasiona a los trabajadores. En cuanto a la metodología de la investigación fue de enfoque cualitativo y nivel descriptivo. La muestra se tomó de 19 entidades públicas. Se ejecutó la entrevista como método para recolectar de datos y la guía de entrevista como instrumento. Los derechos humanos básicos son la base para su desarrollo; en el ámbito laboral, los derechos básicos de los colaboradores deben ser respetados también, pues, amparados y desarrollados por las normas jurídicas nacionales e internacionales, los derechos de los trabajadores hoy en día pueden ser vulnerados. En cuanto a los daños, es claro que ante un hecho probado que causa responsabilidad civil y daño, surge el derecho a la reparación a la que tiene acceso la parte agraviada, con el propósito de lograr una compensación al menoscabo sufrido.

Villavicencio (2020) en su estudio tuvo como objetivo principal aclarar el régimen laboral correspondiente a los trabajadores que brindan sus servicios en las empresas públicas ecuatorianas. La metodología de la investigación fue explicativa. La muestra se tomó de 20 empresas públicas en el Ecuador. La técnica utilizada para recopilar datos es la revisión de documentos. Se ha señalado que la constitución del Ecuador establece explícitamente que los operarios del ámbito público están amparados por el Código del Trabajo; sin embargo, se ha establecido que las normas constitucionales internas deben regular los talentos de una persona dentro del resto de la clasificación y características de la persona. La LOSEP se refirió explícitamente a la facultad de la LOEP de regular las actividades de los funcionarios de las empresas públicas ecuatorianas; En este sentido, la LOEP también indica que existen cuerpos legales que aplican simultáneamente el talento humano al estatuto, entre ellos la LOSEP, el código del trabajo y las decisiones de los directorios de cada empresa.

La significancia de preponderar el talento humano con relación a las reglas de juego tiene especial consideración para el caso concreto de la presente investigación por cuanto los contratos CAS se relacionan con la prestación de un

servicio en calidad de socios estratégicos de una institución más no de una relación de dependencia laboral. En tal sentido, al existir una diferenciación entre los contratos normales y los contratos materia del presente estudio, el criterio preponderante del autor debe estar orientado al beneficio del trabajador.

Veleña (2019) en su estudio tuvo como propósito analizar las mencionadas leyes y resoluciones; determinando que el ordenamiento jurídico no es eficiente lo cual origina la vulneración de derechos establecidos como principios en la Constitución. En cuanto a la metodología de la investigación fue de enfoque mixto. La muestra se tomó de 200 funciones públicas. La técnica para recolectar datos fue la observación. Con el fin de reducir el fracaso de los contratos puntuales a nivel nacional y autonómico, se reconoce que es importante aplicar la normativa técnica del subsistema de selección de los operarios en conformidad con este artículo 11,61 y 228 de la constitución polaca. Ecuador, por lo tanto, en la práctica necesita arreglos institucionales, luego de lo cual se genera un informe técnico, enviado a la máxima autoridad para la aprobación del plan sustantivo de competencia y objeción. A cambio, se arreglarán registros a la ubicación y se desarrollarán actividades apropiadas, como capacidades presupuestarias.

Los informes relacionados con la existencia de la necesidad de realizar reformas en la legislación del país vecino se toman como referencia para evitar la vulneración de los derechos fundamentales en materia laboral.

Gómez y Díaz (2019) en su estudio cuyo objetivo fue enfocar que se trata de un tipo contractual de compleja delimitación conceptual. La metodología de la investigación fue de nivel explicativo y enfoque cualitativo. La muestra se tomó de 33 profesionales de apoyo a los que se les aplicó una encuesta. Se concluyó que lo que discuta establecer si el contrato que se celebre en cada caso cabe o no dentro de dicha triplicación. Asimismo, se examinan los tipos de contratación para prestar servicios, apoyo profesional, dirección y ejecución de actividades artísticas, así como aspectos clave relacionados con el régimen jurídico de las mismas. Así, alrededor del 62% de los contratos suscritos directamente por las entidades gestoras estatales sobre contratación estatal corresponden a contratos de prestación de servicios. Esta tendencia no solo continúa, sino que

aumenta a nivel territorial, donde la proporción de contratos directos puede llegar al 84%.

Zavala (2018) en su investigación tuvo como objetivo establecer que, en materia laboral, el Estado aplica la regla de derecho haciéndola prevalecer sobre el principio jurídico. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo y nivel descriptivo. La muestra se tomó de 26 entidades del sector público. Se les realizó una entrevista a los gerentes de dichas entidades para la recopilación de datos. Se encuentra que, constitucionalmente, el Estado Peruano es la única e indivisible organización jurídica y política de la Asociación Nacional; y es democrática, social, independiente y soberana; es decir, se basa en valores democráticos como el respeto y protección de la dignidad humana y los derechos fundamentales.

Y en sus antecedentes nacionales, Palomino (2021) en su tesis tuvo como principal objetivo analizar la problemática presentada en el ordenamiento jurídico nacional con el surgimiento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Administración Pública. La metodología empleada para esta investigación fue de enfoque cualitativo y diseño no experimental. La muestra se tomó de 18 contrataciones públicas. La técnica que se empleó fue la revisión documental para recolectar los datos. Se concluyó que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, aceptado a través del Decreto Legislativo N.º 1057, en el 2008, por fin ha sido derogado por el Congreso de la República con la Ley N.º 31131, una ley que establece normas sobre la lucha contra la discriminación en las prácticas de empleo del sector público. La incertidumbre que generan los comentarios del Ejecutivo a la Ley 31131 nos lleva a reflexionar críticamente sobre las facultades que ha ejercido el congreso en sus poderes legislativos y si estas entran en conflicto con las facultades conferidas por la constitución al Ejecutivo.

Las prácticas discriminatorias a las que se refiere esta investigación van en distintos órdenes, desde el económico, con el tema de trasfondo de las remuneraciones y la exclusión de los derechos a gratificación y horas extras, el aspecto social y sindical, que impide a los trabajadores CAS para formar parte de un sindicato y hacer valer sus derechos mediante la representación colectiva

y la carencia de apoyo social que tienen estos trabajadores y sus familias, con la ausencia de bonificaciones propias de la responsabilidad familiar como lo son la asignación familiar, la escolaridad y las bonificaciones y licencias por maternidad y fallecimiento de algún familiar cercano.

Aguinaga (2021) en su estudio tuvo como objetivo principal proponer un tratamiento jurídico que establezca la estabilidad laboral de estos trabajadores, como justo reconocimiento a su enorme sacrificio. En relación a la metodología del estudio fue de enfoque cualitativo y nivel explicativo. La muestra se tomó de 143 servidores. Y la técnica que se empleó fue la revisión documental. Se concluyó que los profesionales, técnicos, personal de apoyo y auxiliares hospitalarios a nivel nacional son el grupo de operarios con mayor riesgo en contención del Covid-19 en primera línea. El servidor público ingreso a su centro de labores, luego de que se lanzara o no se renovara la competencia de méritos, entre noviembre y diciembre del 2020. Ahora, gracias a la Ley N° 31131 – norma que apareció en varias propuestas del congreso para abolir el régimen CAS, muchos se han asentado hasta la transición al régimen laboral correspondiente.

Roja y Cayllahua (2021) en su tuvo como propósito principal demostrar que las modalidades de contratación en obreros municipales han generado una problemática a nivel nacional. La metodología del estudio fue de nivel explicativo. Además, la muestra se tomó de 40 regímenes laborales. La técnica para recolectar los datos fue la encuesta. Se concluyó que se logró identificar que la municipalidad estaría incumpliendo con lo indicado en la Ley 27972 y la Ley 30889 al contratar operarios bajo las modalidades de CAS (D. L. 1057), D. L. 276 (actividad pública) e inclusive bajo la figura de locación de servicios (contrato civil), conduce a violaciones de los derechos de los trabajadores, tales como la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales, incluyendo vacaciones, tiempo de trabajo, aguinaldos y beneficios familiares. Además, cada organización gestiona gradualmente la situación jurídica de los empleados de diferentes formas.

La diferenciación que existe entre institución e institución forma un precedente con respecto al tratamiento que se le da a la problemática CAS, siendo algunas que optan por otorgar a estos servidores facilidades con respecto

a las desventajas que genera el propio régimen, la localización de servicios en reemplazo a la estrategia CAS representó en algunos casos el incremento de las metas que espera cada institución, a diferencia de aquellas que optaron por interceder judicialmente y tener una actitud confrontaciones, quedando visto que en lugar de emplear los presupuestos disponibles para la contratación CAS como herramientas de suplir trabajadores que desempeñan funciones de planta, el destinarlos a la realización de tareas específicas es una revalorización del concepto de una contratación CAS.

Moya (2021) tiene como objetivo en su estudio determinar en qué medida los Contratos de Servicio Administrativo (CAS) se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos del Programa Nacional de Patrocinio Escolar Qali Warma en la ciudad de Pucallpa. En cuanto a los métodos de investigación, se trata de un enfoque de diseño cuantitativo, no experimental y transversal. La muestra está representada por 50 funcionarios del programa de atención escolar. Las técnicas utilizadas son la investigación y la observación. De los hallazgos se concluye que el enfoque específico de la tercerización del trabajo en CAS a través de choferes mensuales genera inseguridad y bajo desempeño de los responsables de los programas de apadrinamiento de adopción del Colegio Nacional Qali Warma de la ciudad de Pucallpa.

Una vez más, la presencia de trabajadores CAS que realizan labores específicas para lo que serían trabajadores de planta no sólo es motivo de diferenciación de trato, sino de un desempeño inferior, al realizar los trabajadores sus tareas con la incertidumbre de su permanencia en el trabajo, además de ver sus esfuerzos remunerados en forma distinta al de un trabajador de planta por realizar la misma cantidad de trabajo.

González (2020) En su tesis, el objetivo principal es analizar el abuso de los derechos laborales en el Sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS) para los trabajadores de la organización EsSalud Sede Lima Central. En investigación, la investigación es un enfoque cualitativo; De igual forma, se tomó como muestra a tres miembros de la Junta Directiva de EsSalud. El método de recolección de datos son las entrevistas. Concluyó que hubo violación de los derechos de los trabajadores en el Contrato de Servicios Administrativos (CAS),

en la sede de EsSalud, por no ser iguales en materia de derechos laborales. Los tres modos de empleo vigentes hoy en día difieren notablemente de la normativa del CAS, en que los operadores del CAS no tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, lo que genera discriminación en el tratamiento de los intereses sociales en la empresa.

Hermógenes (2019) pretende en su estudio determinar si la distorsión que se produjo de manera particular en los contratos administrativos de servicios de CAS se debió o no a una vulneración de los derechos de los trabajadores laborales activos en la administración pública en el Perú. En cuanto a los métodos de investigación, se trata de un enfoque cualitativo. La población está compuesta por los empleados de la administración pública. La técnica de recolección de datos es la revisión de documentos. Concluye que el estado peruano, si bien tiene razón, ha realizado los esfuerzos necesarios para promover los derechos de los trabajadores, pero estos esfuerzos no se han realizado, principalmente para ocultar los déficits fiscales y presupuestarios para evadir las obligaciones del estado como empleador. O, para evitar la transparencia en la gestión pública, revisamos con urgencia una serie de principios actualizados y actualizados.

Céspedes (2019) en su estudio tuvo como objetivo principal determinar el alcance de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores en el Sistema CAS de Contratos Administrativos Especiales en la Corte Suprema de Justicia de Lima Norte. Los métodos de investigación se aplicaron tanto a nivel descriptivo como transaccional. Se tomaron muestras de 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, quienes fueron asignados a la encuesta como método de recolección de datos.

La declaración de nulidad de residencia permanente de los trabajadores bajo el CAS Sistema Especial de Contratos Administrativos de Servicios ante la Corte Superior de Justicia de Lima Norte fue aprobada por el 75% de los encuestados, ya que no todos tenían posibilidades de permanecer y trabajar. Por otro lado, el nivel de derechos sindicales en el sistema de contratación administrativa de la Corte Suprema de Justicia de Lima Norte es cero, con la aprobación del 92% de los trabajadores entrevistados bajo este sistema.

En sus bases teóricas la variable desnaturalización de los contratos, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (2021) manifiestan que, si el empleador usa un contrato a plazo fijo y este no tiene una causa proyectiva o no se ha renovado, el contrato se desnaturaliza y el colaborador se vuelve en indefinido o estable. Asimismo, se puede desnaturalizar el contrato de locación de servicios, si este agrupa sospechas de trabajo el colaborador debe ser incorporado a la planilla y el empleador debe mostrarse de acuerdo con todos los beneficios sociales creados desde el primer día de contrato.

Ahora bien, por la existencia de plazas determinadas con presupuestos asignados al Estado, esto no produce por los precedentes jurídicos recientes el derecho a que el trabajador se incorpore a la planilla estatal, sino únicamente la existencia de una indemnización muchas veces exigua a favor del trabajador desnaturalizado, así como la existencia de un proceso judicial en su historial laboral, lo cual actúa en desmedro de sus posibilidades de contratación futuras.

En primer lugar, el Sistema Especial de Contrato de Servicios Administrativos (CAS) es una forma especial de contrato de trabajo que entró en vigor el 29 de junio de 2008 para solucionar el problema ocasionado por la proliferación de servicios no comerciales. Individuos (SNP) en una industria Pública, por lo que solo aplica para entidades estatales. Este sistema, tal como se describe en el Servicio Nacional de Asuntos Públicos (Servidor), no es ni un servicio público (DL 276) ni una actividad privada (DL 728), y está sujeto únicamente al Decreto Legislativo 1057, sus disposiciones y la Ley N° 29849, que estableció la eliminación gradual del CAS y la concesión de ciertos derechos laborales que antes no estaban disponibles para quienes trabajaban bajo este contrato.

En la revista Actualidad Laboral (2022) Mediante sentencia 200-2022-Sunafil/TFL-Sala Primera, ampliada en la causa sancionatoria 175-2021-Sunafil/IRE-LIB de fecha 28 de febrero del 2022, en la cual el Juzgado Defensorio del Trabajo confirmó que la Modificación del contrato de trabajo debe seguir la modalidad los siguientes casos: Primero, si el colaborador sigue

trabajando luego de la fecha en que se vence el plazo determinado, o luego de las prórrogas estipuladas, si las citadas extralimitan el límite máximo legal.

En segundo lugar, cuando el contrato esté destinado a una función o servicio fijo, si el colaborador continúa prestando el servicio práctico después de completar el objeto de trabajo del contrato sin ningún tipo de prórroga. En tercer lugar, si el titular del cargo designado ya no regresa después de la expiración del plazo del contrato o del período del contrato y el trabajador contratado continúa trabajando, y cuarto, cuando el trabajador declara que ha habido falsificación o fraude en los términos previstos en el artículo 77 de la Acta Única de Empleo Documento ordenado por el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad del Trabajo y Competitividad.

Además, Zavala (2018) indica que, los contratos de servicios administrativos son una característica del derecho administrativo y estatal junto con el modo de las actividades de servicio público. El CAS no es un contrato laboral, sino de naturaleza administrativa, en el que el empleador no cumple con los criterios correspondientes a un contratista regular, por el contrario, lo hace como un socio en la satisfacción de las necesidades públicas de la agencia ejecutiva estatal.

Por otra parte, Rojas y Cayllahua (2021) plantea que, la desnaturalización de contratos es el hecho por el cual el contrato de trabajo consagrado ente ambas partes no cumple con las formalidades específicas o que, por el fondo del mismo, no sustente la naturaleza o condiciones semejantes al subtipo de contrato al cual supuestamente se acepta, negando con ello los beneficios y derechos a los cuales según la labor para la cual uno es contratado no se le otorga, vulnerando y transgrediendo los derechos laborales del trabajador. La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, presentan los siguientes supuestos: a) si el operario labora después de la fecha de vencimiento del plazo indicado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o

convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. El autor dimensiona la variable en: Modalidades de contratación, contratación por cargos, adendas y/o renovaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), asignación familiar y gratificaciones.

Además toma la Variable vulneración de los derechos laborales, que, a su vez, de acuerdo con Boucher (2019) define la vulneración de derechos laborales como a cualquier tipo de atropello a los derechos de los colaboradores. Entre estos derechos se enfatizan: el derecho al trabajo como derecho humano, la renovación al cargo como resultado de la desnaturalización de un contrato de trabajo de servicio determinado, entre otros. Por otro lado, Gonzales y Trelles (2021) Se comprende como derecho laboral las normas dirigidas a honrar el trabajo, ofrecer protección a los grupos de empleados frente a los empleadores (tanto en el ámbito público como privado). A su vez, UNIR (2021) expresan que el derecho laboral o derecho de trabajo es un conjunto de normas que rigen la relación entre un empleador y un empleado. Este código trata aspectos fundamentales de la relación de trabajo.

Por otra parte, Yanac (2022) conceptualiza la variable como desconcertar la posición de los trabajadores en el contexto del ordenamiento jurídico, lo que hace referencia a la acción de infringir las normas y realizar una simulación bajo un contrato, vulnerando derechos y afectando principalmente al trabajador.

Las afectaciones una vez más van en tanto el orden económico, la presencia de derechos laborales y los beneficios sociales que los trabajadores del régimen CAS se ven en ausencia.

Según Vilana (2019), esto indica que el derecho al trabajo es una rama jurídica que rige las relaciones humanas en relación con sus actividades laborales; Esto quiere decir que esta función está encaminada a lograr el fin progresivo de la sociedad en una relación de subordinación, con consecuencias

individuales y colectivas; Asimismo, se expresa en causas de inestabilidad laboral tales como: criterios de eficiencia y eficacia, percepción de inseguridad relacionada con la continuidad laboral, capacidad futura y capacidad de supervivencia. Situaciones que se encuentran en forma permanente en la situación de los trabajadores CAS, que al verse sometidos a una subordinación, crean relaciones laborales desnaturalizadas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que busca realizar procesamiento de datos y análisis estadístico para comparar hipótesis de investigación. Según Silvestre y Huamán (2019), argumentan que la ventaja de la investigación cuantitativa es que permite conocer cuántas personas piensan o actúan de diferente manera o piensan o actúan de diferente manera o establecen relaciones personales entre variables.

Este tipo de investigación es fundamental porque busca profundizar en el conocimiento de las variantes de distorsión del contrato CAS y abusos a los derechos laborales. Según Castro et al. (2020) afirma que este es un estudio destinado a proporcionar y/o utilizar sugerencias prácticas para resolver dificultades específicas o soluciones de investigación para uso inmediato. Por su parte, el diseño no es empírico pues busca analizar las variables en el contexto tal como se presentan. Según Hernández et al. (2018). Muestra que en este diseño, las variables no se manejan intencionalmente; Es decir, se estudian las variables tal y como se desarrollan de forma natural, y se estudian las variables y las posibles asociaciones entre ellas, pero sin provocar ningún cambio por parte del investigador.

Además, el estudio presenta un corte transversal, ya que se realizará en un municipio de la provincia de Urubamba-Cusco 2022, Cvetković (2021) especifica que el corte transversal es una evaluación de un momento específico. espacio exterior. Asimismo, se relaciona el tamaño del estudio, ya que busca medir en qué medida se da la asociación entre las variables del contrato CAS y el abuso de los derechos laborales. Según Castro et al. (2020) afirma que busca conocer la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables.

A nivel descriptivo, Maldonado (2018) muestra que cuando se consideran rasgos, factores, características o características de la situación o fenómeno en estudio.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Desnaturalización de los contratos CAS

Definición conceptual

Rojas y Cayllahua (2021) plantea que, la desnaturalización de contratos es el hecho por el cual el contrato de trabajo celebrado entre ambas partes no cumple con los aspectos requeridos o que, por el fondo del mismo, no mantenga la naturaleza o condiciones que corresponde al subtipo de contrato, negando con ello los beneficios y derechos a los cuales según la labor para la cual uno es contratado no se le otorga, vulnerando y transgrediendo los derechos laborales del trabajador.

Definición operacional

La desnaturalización de los contratos CAS se desagrega en: Modalidades de contratación, contratación por cargos, adendas y/o renovaciones, asignación familiar y gratificaciones Variable 2: Vulneración de derechos laborales.

Definición conceptual

Velaña (2019) señala que el derecho al trabajo es una rama jurídica que rige las relaciones de las personas en su ámbito laboral; Es decir, la función que realiza en interdependencia, con consecuencias individuales y colectivas, está encaminada al progreso común de las personas.

Definición operacional

Las violaciones a los derechos laborales incluyen: estándares de eficacia y eficiencia, percepción de inseguridad sobre la permanencia empresarial, viabilidad y viabilidad futura.

3.3 Población y muestreo

3.3.1 Población

Según Duran et al. (2019) define que le universo población de la investigación está representada por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros. La investigación estará conformada por 55 trabajadores bajo el sistema de contratación CAS de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.

3.3.2 Muestreo

Gamboa (2017) señaló que los muestreos probabilísticos son recomendados para la extracción de muestras aleatorias. El estudio emplea este tipo de muestreo ya que todos los encuestados tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para el estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Sánchez (2021) define una técnica como un conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer una relación con el objeto de investigación. Para la encuesta, la técnica utilizada es la encuesta para recopilar información de los proveedores de servicios sobre las variables de investigación.

3.4.2 Instrumentos

Hernández y Duarte (2018) En el presente trabajo se realizarán dos encuestas; Es un texto presentado a partir de un conjunto de preguntas cerradas bien redactadas que son pertinentes al tema. En el cuestionario se realizará un cuestionario de escala tipo Likert para medir las variables de investigación.

Validez: Según Villasi et al. (2018) afirma que la definición de validez de búsqueda se refiere a lo que es verdadero o se acerca a él. Por lo general, los resultados del estudio son correctos cuando el estudio está libre de

errores. Con el fin de obtener una validación correcta, es necesario el juicio de los expertos quienes avalan a dichos instrumentos, garantizando su exactitud.

Confiabilidad: Según Castro et al. (2020) afirma que la confiabilidad de un instrumento de medida se obtiene mediante un procedimiento, utilizando una fórmula cuyo puntaje va de 0 a 1. Según el tipo de variable ordinal y escala de Likert; La confiabilidad de la herramienta se determinará mediante el estadístico alfa de Cronbach el cual se hará para cada una de las variables y sus dimensiones el cual demostrara que cada una de ellas tiene una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para el análisis de las 2 variables, a través de 02 cuestionarios llevados a cabo de manera presencial a 50 trabajadores de Seguridad Ciudadana, se recaudó los datos más relevantes el cual nos garantizó la obtención del objetivo deseado. Una vez cumplida la encuesta, se importó a Excel, a través de una matriz de datos donde se muestra las variables de investigación de Desnaturalización de Contratos CAS y de Vulneración de Derechos laborales, así como sus dimensiones e indicadores. Esto se analizó de manera descriptiva e inferencial utilizando el programa estadístico SPSS v. 25 y se logró mediante dicho programa calcular el vínculo que existente entre las variables mencionadas.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos que fueron recopilados en los cuestionarios en la presente investigación se utilizaran en tablas estadísticas y serán analizados a través de procesos estadísticos; El análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach), el análisis descriptivo en el que se representarán las dimensiones y variables de la investigación y finalmente el análisis inferencial en el que se compararán las hipótesis de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

El estudio cumplió cabalmente con las normas, reglas y principios establecidos por la Universidad. El consentimiento del autor y el anonimato en cuanto a la identidad de cada persona que contribuyó a este estudio, así como el tratamiento de la información recolectada, siendo así que cada encuestado aceptó a participar, siendo informados que dicho acto era de forma anónima con el fin de salvaguardar su identidad, por lo que sus respuestas serán reservadas, teniendo en consideración que dentro de uno de los objetivos del Código de Ética en la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, es el de velar por que las investigaciones cumplan los máximos estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad, asimismo como de promover las buenas practicas científicas, fomentando la integridad científica incluyendo la capacitación de los investigadores.

El objetivo de este estudio. En el lado objetivo, los autores realizaron un análisis objetivo de los datos, asegurándose de su corrección, y toda la información recopilada debe ser confiable. Además, esto se considera un beneficio más que una desventaja, y los autores mantienen pleno respeto por la información que se les proporciona. (Kopsell y Ruiz, 2015).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados de la estadística descriptiva

Tabla 1

Desnaturalización de los contratos CAS

Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Deficiente	1	2.0
Regular	21	42.0
Bueno	28	56.0
Total	50	100.0

Se observa que 56% de los asistentes calificaron a la variable Desnaturalización de los contratos CAS como un nivel bueno, en cambio el 42% la considera en un nivel regular, y tan solo un 2.0% la ubica en un nivel deficiente.

Tabla 2

Vulneración de Derecho

Nivel	Trabajadores	Porcentaje
Bajo	3	6.0
Promedio	18	36.0
Optimo	29	58.0
Total	50	100.0

En la Tabla 2, se aprecia a la *Vulneración de Derecho* ocupa un nivel óptimo con un 58.0%, mientras que 36.0% de los encuestados la consideraron en un nivel promedio y tan solo el 6.0% la ubico en un nivel bajo.

Tabla 3

Tabla cruzada entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de Derecho.

		Desnaturalización de los contratos CAS			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Baja	Trabajadores	1	2	0	3
	%	100.0%	9.5%	0.0%	6.0%
Promedio	Trabajadores	0	12	6	18
	%	0.0%	57.1%	21.4%	36.0%
Optima	Trabajadores	0	7	22	29
	%	0.0%	33.3%	78.6%	58.0%
Total	Trabajadores	1	21	28	50
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

La única persona que evaluó como deficiente a la Desnaturalización de los contratos CAS también le atribuyó el calificativo de baja a la vulneración de derecho, mientras que de las 21 personas que dijeron que la Desnaturalización de los contratos CAS estaba en un nivel regular el 33.3% considero a la vulneración de derecho optima y es 57.1% que era promedio, en tanto 9.5% es regular , asimismo, de los 28 colaboradores que dijeron que la Desnaturalización de los contratos CAS tiene un nivel bueno el 78.6% opina que la vulneración derecho es óptima y el 21.4% que es buena.

4.2 Estadísticas Inferenciales

Prueba de Normalidad

H0: Los datos de las variables Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de Derecho, con sus respectivas dimensiones tienen distribución normal.

H1: Los datos de las variables Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de Derecho, con sus respectivas dimensiones no tienen distribución normal.

Tabla 4 Prueba de normalidad entre las variables Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de Derecho.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de los Contratos CAS	0.126	50	0.046
Vulneración de Derechos	0.125	50	0.049
Criterios de Efectividad y Eficiencia	0.183	50	0.000
Percepción de Inseguridad Frente de la Permanencia	0.124	50	0.053
Posibilidades Futuras	0.228	50	0.000
Propias Supervivencia	0,168	50	0,935

Se aprecia de manera general que todos los datos no tienen distribución normal ($\text{sig.} > 0,05$), a excepción de la Percepción de Inseguridad Frente de la Permanencia que indica que si tiene distribución normal; por lo tanto, se concluye que la contratación de hipótesis señala que los datos deberán ser sometidos a procedimientos no paramétricos.

4.3 Contrastación de hipótesis

Prueba Hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe correlación entre la Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de Derecho.

H₁: Existe correlación entre la gestión Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de Derecho.

Tabla 5 *Correlación entre la Desnaturalización de los contratos CAS y Vulneración de Derecho.*

			Desnaturalización de los Contratos CAS	vulneración de Derechos
Rho de Spearman	Desnaturalización de contratos CAS	Coefficiente de correlación	1.000	0,563
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50

Los hallazgos reflejan en la Tabla 5 la existencia de un p valor igual a 0.000, menor que el nivel de significancia estadística $p = 0.05$; en consecuencia, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , confirmando que si existe una correlación significativa entre ambas variables. Con una fuerza de correlación sustancial positiva de $r = 0,563$, entre las variables.

Hipótesis específicas

H0: No existe correlación entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS y las dimensiones Desnaturalización de los Contratos CAS, Vulneración de Derechos, Criterios de Efectividad y Eficiencia, Percepción de Inseguridad Frente de la Permanencia, Posibilidades Futuras y Propias Supervivencia.

H1: Existe correlación entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS y las dimensiones Desnaturalización de los Contratos CAS, Vulneración de Derechos, Criterios de Efectividad y Eficiencia, Percepción de Inseguridad Frente de la Permanencia, Posibilidades Futuras y Propias Supervivencia

Tabla 6 Correlación entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS y las dimensiones Desnaturalización de los Contratos CAS, Vulneración de Derechos, Criterios de Efectividad y Eficiencia, Percepción de Inseguridad Frente de la Permanencia, Posibilidades Futuras y Propias Supervivencia.

			Desnaturalización de los contratos CAS	Criterios de Efectividad y Eficiencia	Percepción de Inseguridad Frente a la Permanencia	Posibilidades Futuras	Propias Supervivencia
Rho de Spearman	Desnaturalización de los contratos CAS	Coefficiente de correlación	1.000	0,432**	0,689**	0,317*	0,462**
		Sig. (bilateral)		0.002	0.000	0.025	0.001
		N	50	50	50	50	50

Los hallazgos que se perciben en la Tabla N°6, el p valor obtenido de manera general es menor que el nivel de significancia estimado ($\alpha=0.05$), por lo tanto, se acepta la H1 y se concluye que existe correlación entre la variable Desnaturalización de los contratos CAS y las dimensiones estudiadas. Expresando la existencia de una correlación positiva entre la viable y las dimensiones analizadas, observándose que la magnitud de los coeficientes ($r=0,317$, $r= 0,432$) y ($r=0.462$) son moderadas, mientras que en

la dimensión Percepción de Inseguridad Frente a la Permanencia cuenta con una correlación positiva sustancial ($r= 0,689$).

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general, se concentra en determinar como la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. Para lo cual, se realizó el procesamiento de los datos, cuyos resultados estadísticos muestran los valores medios entre las variables de investigación, y según la Tabla 5, el nivel de correlación $r = 0.563$ es moderadamente positivo, puesto que la desnaturalización de los contratos CAS efectivamente ha generado un impacto en el desempeño afectando la efectividad y eficiencia del personal de salud.

Ello coincide con la investigación de Maldonado (2020) donde su estudio se enfoca en reconocer la vulneración del derecho al trabajo en la normativa laboral vigente y los perjuicios que ocasiona a los trabajadores. En cuanto a la metodología de la investigación, utilizó el enfoque cualitativo y un nivel descriptivo, la muestra estuvo conformado por 19 empresas. Asimismo, se realizaron entrevistas como método de recolección de datos y una guía de entrevista como instrumento. Los derechos humanos son fundamentales para su desarrollo; Protegidos y desarrollados por normas jurídicas nacionales e internacionales, los derechos fundamentales de los trabajadores deben ser respetados en el lugar de trabajo. En cuanto a los daños, es claro que el perjudicado tiene derecho a recibir una indemnización por la reparación pruebas de daños y perjuicios causados por responsabilidad civil.

De misma manera coincide con el estudio realizado por Céspedes (2019) en su estudio tuvo como objetivo principal determinar el alcance de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores en el Sistema CAS de Contratos Administrativos Especiales en la Corte Suprema de Justicia de Lima Norte. Utilizando el método de investigación a nivel descriptivo y correlacional. Como método de recolección de datos se tomó una muestra de 27 funcionarios de la Corte Suprema de Justicia de Lima Norte que fueron asignados al estudio, la notificación de cancelación de la residencia

permanente de los trabajadores fue aprobada por el 75% de los encuestados. Por otro lado, el nivel de derechos sindicales es cero en el sistema de contratación administrativa de la Corte Suprema de Justicia de Lima Norte.

Del mismo modo, la investigación realizada por Hermógenes (2019) coincide con nuestra investigación donde su estudio busca analizar si la distorsión que se produjo de manera particular en los contratos administrativos de servicios de CAS se debió o no a una vulneración de los derechos de los trabajadores laborales activos en la administración pública en el Perú. Utilizando el método de investigación de enfoque cualitativo. Asimismo, la población estuvo compuesto por funcionarios públicos. el método de compilación de datos a través de la revisión de documentos. Finalmente, concluye que el Estado peruano, aunque correcto, ha realizado los esfuerzos necesarios para garantizar los derechos de los trabajadores, pero no ha realizado estos esfuerzos para ocultar los déficits presupuestarios y fiscales con el fin de eludir las obligaciones estatales como empleador. O estamos revisando inmediatamente principios actualizados y actualizados para garantizar la transparencia en la gestión pública.

En cuanto al primer objetivo específico se concentra en establecer cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con los criterios de efectividad y eficiencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. Para ello, se realizó el procesamiento de los datos, cuyos resultados estadísticos muestran los valores medios entre las variables de investigación, y según la Tabla 6, el nivel de correlación $r = 0.432$ es moderadamente positivo, puesto que la desnaturalización de los contratos CAS efectivamente ha generado un impacto desfavorable en los criterios de efectividad y eficiencia del personal de salud.

Lo cual, coincide con la investigación realizado por Moya (2021) donde tuvo como propósito determinar en qué medida los Contratos de Servicio Administrativo se relacionan con el desempeño laboral de los servidores públicos del Programa Nacional de Patrocinio Escolar Qali

Warma en la ciudad de Pucallpa. En cuanto a los métodos de investigación, se trata de un método de diseño cuantitativo, no experimental y de corte transversal. La muestra está representada por 50 funcionarios del programa de atención escolar. Las técnicas utilizadas son la investigación y la observación. De los hallazgos se concluye que el enfoque específico de la tercerización del trabajo en CAS a través de choferes mensuales genera inseguridad y bajo desempeño de los responsables de los programas de apadrinamiento de adopción del Colegio Nacional Qali Warma de la ciudad de Pucallpa. Una vez más, la presencia de trabajadores CAS que realizan labores específicas para lo que serían trabajadores de planta no sólo es motivo de diferenciación de trato, sino de un desempeño inferior, al realizar los trabajadores sus tareas con la incertidumbre de su permanencia en el trabajo.

De misma forma, coincide la investigación de Veleña (2019) donde el propósito principal fue analizar las mencionadas leyes y resoluciones; determinando que el ordenamiento jurídico no es eficiente lo cual origina la vulneración de derechos establecidos como principios en la Constitución. La metodología de la investigación fue de enfoque mixto. La muestra se tomó de 200 funciones públicas. La técnica para recolectar datos fue la observación. Con el fin de reducir el fracaso de los contratos puntuales a nivel nacional y autonómico, se reconoce que es importante aplicar la normativa técnica del subsistema de selección de los operarios en conformidad con este artículo 11,61 y 228 de la constitución polaca. Ecuador, por lo tanto, en la práctica necesita arreglos institucionales, luego de lo cual se genera un informe técnico, enviado a la máxima autoridad para la aprobación del plan sustantivo de competencia y objeción. A cambio, se arreglarán registros a la ubicación y se desarrollarán actividades apropiadas, como capacidades presupuestarias. Además, los informes relacionados con la existencia de la necesidad de realizar reformas en la legislación del país.

En cuanto al segundo objetivo específico en el que se centra en determinar cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de

Urubamba - cusco 2022. Para lo cual, se realizó el procesamiento de los datos, cuyos resultados estadísticos muestran los valores medios entre las variables de investigación, y según la Tabla 6, el nivel de correlación $r = 0.689$ es moderadamente positivo, puesto que la desnaturalización de los contratos CAS efectivamente ha generado un impacto desfavorable generando una percepción de inseguridad en el personal de salud.

Lo cual, coincide con la investigación de Palomino (2021) en su tesis teniendo como el objetivo principal analizar los problemas que enfrenta el ordenamiento jurídico nacional a raíz del establecimiento del sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS) en la administración pública, utilizando una metodología de investigación con enfoque cualitativo y diseño no experimental. Además, se tomaron muestras de 18 contratos gubernamentales y la revisión de documentos se convirtió en la técnica de recopilación de datos. 1057 de 2008 concluyó que el régimen de Contrato de Servicios Administrativos fue derogado por la Ley 31131 del Congreso, que estableció normas para combatir la discriminación en las prácticas laborales de los empleados públicos. La incertidumbre creada por la interpretación del Poder Ejecutivo de la Sección 31131 ha llevado a la crítica de los poderes que ha ejercido el Congreso dentro de sus poderes legislativos y si entran en conflicto con los poderes otorgados al Poder Ejecutivo por la Constitución.

En cuanto al tercer objetivo específico en el que se centra en Establecer cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con las posibilidades futuras del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. Para ello, se realizó el procesamiento de los datos, cuyos resultados estadísticos muestran los valores medios entre las variables de investigación, y según la Tabla 6, el nivel de correlación $r = 0.317$ es moderadamente positivo, puesto que la desnaturalización de los contratos CAS efectivamente ha generado un impacto de vulnerabilidad en sus derechos y sus posibilidades futuras laborales del personal de salud.

Ello coincide con la investigación de Aguinaga (2021) en su estudio tiene un plan de propuesta en un tratamiento jurídico que establezca la

estabilidad laboral de estos trabajadores, como justo reconocimiento a su enorme sacrificio. La metodología del estudio fue de enfoque cualitativo y nivel explicativo y la muestra se tomó de 143 servidores y se empleó la revisión documental. Se concluyó que los profesionales, técnicos, personal de apoyo y auxiliares hospitalarios a nivel nacional son el grupo de operarios con mayor riesgo en contención del Covid-19 en primera línea. El servidor público ingreso a su centro de labores, luego de que se lanzara o no se renovara la competencia de méritos, entre noviembre y diciembre del 2020. Ahora, gracias a la Ley N° 31131 – norma que apareció en varias propuestas del congreso para abolir el régimen CAS, muchos se han asentado hasta la transición al régimen laboral correspondiente.

De misma forma, coincide con la investigación realizada por González (2020) En su tesis, el objetivo principal es analizar el abuso de los derechos laborales en el Sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS) para los trabajadores de la organización EsSalud Sede Lima Central. En investigación, la investigación es un enfoque cualitativo, de igual forma, se tomó como muestra a tres miembros de la Junta Directiva de EsSalud. El empleo la recolección de datos a través de la entrevista. El Acuerdo de Servicios Administrativos concluyó que se habían violado los derechos de los trabajadores, en la sede de EsSalud, por no ser iguales en materia de derechos laborales. Los tres modos de empleo vigentes hoy en día difieren notablemente de la normativa del CAS, los colaboradores de esta modalidad no tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, lo que genera discriminación en el tratamiento de los intereses sociales en la empresa.

En cuanto al cuarto objetivo específico en el que se centra en Determinar cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la propia supervivencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. Para lo cual, se realizó el procesamiento de los datos, cuyos resultados estadísticos muestran los valores medios entre las variables de investigación, y según la Tabla 6, el nivel de correlación $r = 0.462$ es moderadamente positivo, puesto que la desnaturalización de los contratos CAS efectivamente ha generado

un impacto de conformacional y que buscan su propia supervivencia el personal de salud.

Ello coincide con la investigación de Roja y Cayllahua (2021) donde el objetivo principal era demostrar las prácticas de empleo de las municipalidades, que se han vuelto problemáticas a nivel nacional. Utilizando la metodología del estudio de nivel explicativo. Además, la muestra se tomó de 40 regímenes laborales. Asimismo, cada organización gestiona gradualmente la situación jurídica de los empleados de diferentes formas. La diferenciación que existe entre institución e institución forma un precedente con respecto al tratamiento que se le da a la problemática, siendo algunas que optan por otorgar a estos servidores facilidades con respecto a las desventajas que genera el propio régimen, la localización de servicios en reemplazo a la estrategia de esta modalidad representó en algunos casos el incremento de las metas que espera cada institución, a diferencia de aquellas que optaron por interceder judicialmente y tener una actitud confrontaciones, quedando visto que en lugar de emplear los presupuestos disponibles para la contratación CAS como herramientas de suplir trabajadores que desempeñan funciones de planta.

Finalmente, la investigación tiene coincidencia con la tesis de Veleña (2019) en su estudio tuvo como propósito analizar las mencionadas leyes y resoluciones; determinando que el ordenamiento jurídico no es eficiente lo cual origina la vulneración de derechos establecidos como principios en la Constitución. En cuanto a la metodología de la investigación fue de enfoque mixto. La muestra se tomó de 200 funciones públicas. La técnica para recolectar datos fue la observación. Con el fin de reducir el fracaso de los contratos puntuales a nivel nacional y autonómico, se reconoce que es importante aplicar la normativa técnica del subsistema de selección de los operarios en conformidad con este artículo 11,61 y 228 de la constitución polaca. Ecuador, por lo tanto, en la práctica necesita arreglos institucionales, luego de lo cual se genera un informe técnico, enviado a la máxima autoridad para la aprobación del plan sustantivo de competencia y objeción. A cambio, se arreglarán registros a la ubicación y se desarrollarán actividades apropiadas, como capacidades presupuestarias.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con los criterios de efectividad y eficiencia del personal de seguridad ciudadana de la Municipalidad de la Provincia de Urubamba - Cusco 2022 Expresando la existencia de una correlación positiva entre la variable y las dimensiones analizadas, observándose que la magnitud de los coeficientes ($r=0,317$, ($r= 0,432$) y ($r=0.462$) son moderadas.

2.La desnaturalización de los contratos CAS se relacionó con la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - Cusco 2022, con un índice cercano al 52% en la apreciación de la ciudadanía ante la ausencia de compromiso del personal.

3. La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con las posibilidades futuras del personal de seguridad ciudadana de Municipalidad de la Provincia de Urubamba-Cusco 2022 Se refleja en la Tabla 5 la existencia de un p valor igual a 0.000, menor que el nivel de significancia $p =0.05$; en consecuencia, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , confirmando que si existe una correlación significativa entre ambas variables. Con una fuerza de correlación sustancial positiva de $r = 0,563$, entre las variables.

4.La pérdida de la naturaleza de los CAS se relaciona con la propia supervivencia del personal de seguridad ciudadana de Municipalidad de la Provincia de Urubamba - Cusco 2022, al tener escasa capacitación y preparación distinta al personal de planta, el personal se ve perjudicado, no desempeñando la labor asignada con todas las herramientas que debería contar.

5. Al realizar una contratación CAS sabiendo que corresponde otro tipo de contratación, se vulnera de manera directa los derechos laborales de todo trabajador, sin importar los beneficios que pierde por sus labores realizadas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda la paulatina contratación de personal de Seguridad Ciudadana bajo el Régimen laboral que les corresponde, con la finalidad de generar mayor compromiso y sensación de seguridad en la ciudadanía.

2. Aumentar la percepción de seguridad creando la presencia de capacitaciones y campañas de información para que la ciudadanía conozca la situación de las fuerzas de seguridad ciudadana del distrito.

3. Crear una relación de antecedentes laborales por desempeños para facilitar el traslado y migración del personal que desee otras perspectivas laborales.

4. Se recomienda que las entidades públicas realicen los pagos de beneficios tal cual indica su régimen de contratación sin la necesidad de ser solicitada por los propios trabajadores y que el Ministerio de Trabajo vele por su cumplimiento.

5. Todo el personal de Seguridad ciudadana, son personas humanas libres con derechos a ser reconocido, es por ello que las decisiones de las entidades públicas del estado frente a cada uno de ellos, debe ser considerando en no vulnerar sus derechos, aun así sea en salvaguarda de los fondos del estado.

REFERENCIAS

- Aguinaga, J. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *Revista de investigación de la facultad de derecho*, 10(1), 5-16. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/605>
- Boucher, A. (2019). Measuring migrant worker rights violations in practice: The example of temporary skilled visas in Australia. *Journal of Industrial Relations*, 61(2), 277–301. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022185618783001>
- Castro, A., Parra, E. y Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE* 1(8), 1-41. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas en la corte superior de lima norte – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal, Perú]. Repositorio de UNFP. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Cvtkovic-Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J. y Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(1), 179- 185. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Duran, A., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Revista Espacios* 40(01). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- Fernández-Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Espiritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gamboa, M. (2017). Estadística aplicada a la investigación científica. *Revista Apropiación, generación y uso solidario del conocimiento*, 1(1), 59-76. <http://roa.ult.edu.cu/handle/123456789/3667>

- Gómez, A. y Díaz, C. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración. *Revista Vniversitas*, 139(5), 1-17. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/27239>
- Gonzales, F. (2020). *La Vulneración de los Derechos Laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central-Lima 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio de UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71957/Gonzales_EF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales-Ortiz, C. y Trelles-Vicuña, D. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *FIPCAEC*, 6(2), 137-156. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/391/697>
- Hermógenes, A. (2019). *Los contratos administrativos de servicios - cas, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Perú]. Repositorio de UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11009>
- Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. (1era Ed.)
- Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación*. Editorial editarte Ixtacihuatl Alpizar / elhuerto. https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Etica_de_la_Investigacion_e_Integridad_Cientifica-rustica-D.pdf
- Maldonado J. (2018). *Metodología de la investigación social Paradigma: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo y complementario*. (1era ed.) Bogotá-Colombia Julio 2018.
- Maldonado, P. (2020). *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador* [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca, Ecuador]. Repositorio de UCE.

- <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20Derecho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf>
- Moisés, R. B. (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica*. (2a ed.). Editorial San Marcos
- Moya, L. (2021). *El contrato administrativo de servicio (cas) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma de la ciudad de Pucallpa* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Perú]. Repositorio de UNU. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5284/B4_2022_UNU_MAESTRIA_2022_TM_LUZ-MOYA-ESTRELLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MTPE (2022). *Registrar a un trabajador migrante andino*. <https://www.gob.pe/776-registrar-a-un-trabajador-migrante-andino>
- Palomino, F.N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista de Derecho Público Económico*, 1(1), 129-145. <http://dx.doi.org/10.18259/dpe.2021008>
- Pino, R. (2019). *Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (2da ed.). Editorial San Marcos.
- Revista Actualidad Laboral (2022). *La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se efectúa en cuatro supuestos*. <https://actualidadlaboral.com/la-desnaturalizacion-de-los-contratos-de-trabajo-sujetos-a-modalidad-se-efectua-en-cuatro-supuestos/>
- Rojas-Rojas, I. y Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho*, 24(1), 216- 233. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n24/2393-6193-rd-24-216.pdf>
- Sánchez, M., Fernández, M. y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. (1a ed.). Editorial San Marcos.

- Silvestre, M. I y Huamán, N. A. (2019). *Pasos para la investigación y la elaboración de la tesis universitaria*. Editorial San Marcos
- SUNAFIL (2021). *Resoluciones de SUNAFIL sobre desnaturalización de contratos que todo laboralista debe conocer*.
<https://sisunafil.org.pe/2021/07/23/resoluciones-de-sunafil-sobre-desnaturalizacion-de-contratos-que-todo-laboralista-debe-conocer/>
- UNIR (2021). ¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación? <https://www.unir.net/derecho/revista/derecho-laboral/>
- Varas, M.K. (2021). Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (56).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512021000100008&script=sci_arttext
- Veleña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín Coyuntura*, 22(7), 20-23
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720/693>
- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Navales, G. y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista Católica del Ecuador*, 7(1), 366-404.
<https://www.redalyc.org/journal/6002/600263428008/html/>
- Vinueza, O.N., Barcos, A.I. y Arreaga, F.G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(19), 1-20.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00019.pdf>
- Yanac, E. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio de UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82486/Yanac_PEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavala, L. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? análisis del contrato administrativo de servicios. *Revista Jurix*, 36(2), 171-201.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6523161>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Desnaturalización de los contratos CAS y vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar como la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la vulneración de derechos laborales del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p>	<p>Desnaturalización de los contratos CAS</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Enfoque de investigación:</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y los criterios 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con los 	<p>Hipótesis Especificas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con los criterios de efectividad y eficiencia 	<p>Vulneración de derechos laborales</p>	<p>investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Población:</p> <p>55 trabajadores bajo el sistema</p>

<p>de efectividad y eficiencia de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la 	<p>criterios de efectividad y eficiencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. • Establecer cómo la desnaturalización de los 	<p>del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. • La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con las posibilidades futuras del personal de seguridad 	<p>de contratación CAS de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p> <p>Muestra: 48 trabajadores bajo el sistema de contratación CAS de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p> <p>Técnica de estudio: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	---	--

<p>Provincia de Urubamba - cusco 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y las posibilidades futuras del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022? • ¿Cómo se relaciona la desnaturalización de los contratos CAS y la propia supervivencia del personal de 	<p>contratos CAS se relaciona con las posibilidades futuras del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo la desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la propia supervivencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. 	<p>ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La desnaturalización de los contratos CAS se relaciona con la propia supervivencia del personal de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia de Urubamba - cusco 2022. 		
---	--	---	--	--

**seguridad
ciudadana de una
Municipalidad de la
Provincia de
Urubamba - cusco
2022?**

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desnaturalización de los contratos CAS	Rojas y Cayllahua (2021) plantea que, la desnaturalización de contratos es el hecho por el cual el contrato de trabajo celebrado entre ambas partes no cumple con las formalidades requeridas o que, por el fondo del mismo, no mantenga la naturaleza o condiciones correspondiente al subtipo de contrato al cual presuntamente se acoge, negando con ello los beneficios y derechos a los cuales según la labor para la cual uno es contratado no se le otorga, vulnerando y transgrediendo los derechos laborales del trabajador.	<p>La desnaturalización de los contratos CAS se desagrega en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modalidades de contratación - Contratación por cargos - Adendas y/o renovaciones - Asignación familiar - Gratificaciones 	Modalidades de contratación	ESSALUD	<p>Escala Tipo Likert:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>
				Pensiones	
				T – Registro	
				Datos Laborales	
			Contratación por cargos	Procedimientos	
				Personalidad	
				Habilidad	
			Adendas y/o renovaciones	Periodos	
				Política de contratos	
				Ampliaciones	
				Estabilidad laboral	
			Compensación por tiempo de servicios (CTS)	Remuneración anual	
				Compensación de deuda	
			Asignación familiar	Registrar	
Ley 25129					
Retenciones					
Gratificaciones	Fiestas Patrias				
	Navidad				
Vulneración de derechos laborales	Velaña (2019) indica que, el derecho al trabajo es una rama jurídica que regula las relaciones del ser humano en el ámbito de sus	<p>La vulneración de derechos laborales se desagrega en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Criterios de efectividad y eficiencia - Percepción de 	Criterios de efectividad y eficiencia	Cumplimiento	
				Puntualidad	
				Desempeño	
				Atención	
				Pérdida	

	labores; es decir la función como tal que desempeña en relación de dependencia, con consecuencias individuales y colectivas con el fin del progreso general del pueblo	inseguridad frente a la permanencia en el empleo - Posibilidades futuras - Propia supervivencia	Percepción de inseguridad frente a la permanencia en el empleo	Incertidumbre	
			Posibilidades futuras	Conservar	
				Ascenso	
			Propia supervivencia	Despido	
				Permanencia	
				Prevalecer	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS CAS

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

N°	DESCRIPCIÓN		Valoración				
	VARIABLE: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS CAS		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	INDICADORES					
1	¿Al firmar su contrato laboral en la entidad en la que viene laborando, le indicaron que usted contaba con ESSALUD y que también podría asegurar a su familia?	ESSALUD					
2	¿En la entidad en la cual viene laborando, le informaron a usted de las pensiones que recibiría en caso de jubilarse?	Pensiones					
3	¿A Usted como nuevo Trabajador CAS, su entidad le comunico que se encontraría registrado en el T-Registro?	T – Registro					
4	¿Su entidad laboral le informo y pidió su ficha escalafonaria?	Datos Laborales					
DIMENSIÓN: CONTRATACIÓN POR CARGOS							
5	¿Para postular a un puesto laboral usted ha tenido acceso a toda la documentación del proceso CAS o solo a los formatos para su postulación?	Procedimientos					
6	¿El procedimiento para determinar los niveles de personalidad de los postulantes para la selección de personal en la modalidad CAS es correcto?	Personalidad					
7	¿En los concursos CAS se evalúa de forma correcta la habilidad personal?	Habilidad					
DIMENSIÓN: ADENDAS Y/O RENOVACIONES							

8	¿Los contratos bajo la modalidad de CAS se realizan por periodos máximos de tres meses?	Periodos					
9	¿le comunicaron a usted la política de contratación por 03 meses?	Política de contratos					
10	¿Los contratos cumplidos los tres meses se amplían mediante adendas por más de 03 meses?	Ampliaciones					
11	¿usted cree que las renovaciones por 03 meses de su contrato original influyen en su estabilidad laboral?	Estabilidad laboral					
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)							
12	¿El empleador le comunico que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es solo para el personal que labora en el Régimen 728?	Remuneración anual					
13	¿Su entidad cumple con pagar la CTS del periodo no abonado del personal de Seguridad Ciudadana al ser repuesto por la vía judicial?	Compensación de deuda					
DIMENSIÓN: ASIGNACIÓN FAMILIAR							
14	¿Usted sabe si en su boleta de pago está estipulado la Asignación familiar?	Registrar					
15	¿Recursos Humanos le explico que su régimen no cuenta con asignación familiar?	Ley 25129					
16	¿Existen retenciones correspondientes a la asignación familiar por parte de la municipalidad?	Retenciones					
DIMENSIÓN: GRATIFICACIONES							
17	¿Usted percibió alguna vez gratificación por fiestas patrias en alguna otra entidad?	Fiestas Patrias					
18	¿Usted que se encuentra bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) recibió gratificaciones en épocas navideñas en alguna otra entidad del estado?	Navidad					

CUESTIONARIO DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

N°	DESCRIPCIÓN		Valoración				
	VARIABLE: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS CAS		1	2	3	4	5
	DIMENSION: CRITERIOS DE EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA	INDICADORES					
01	¿Cumple con las tareas y obligaciones que se le asignan?	Cumplimiento					
02	¿Cumple con la puntualidad exigida por la Municipalidad Distrital?	Puntualidad					
03	¿De acuerdo a las labores desempeñadas, los resultados son los que se esperan?	Desempeño					
04	¿Brinda una atención adecuada para con los usuarios de la Municipalidad Distrital?	Atención					
DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD FRENTE A LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO							
05	¿Existen posibilidades de perder su puesto de trabajo?	Pérdida					
06	¿Siente incertidumbre sobre el futuro de su trabajo?	Incertidumbre					
07	¿Cree que realizando una buena gestión de su trabajo le permita conservar el puesto de trabajo?	Conservar					
DIMENSIÓN: POSIBILIDADES FUTURAS							
08	¿La entidad accede a dar ascensos fundamentados en el desarrollo y habilidades que demuestran los trabajadores?	Ascenso					
09	¿Si realiza una mala gestión del desarrollo laboral sería un motivo para el despido?	Despido					
DIMENSIÓN: PROPIA SUPERVIVENCIA							
10	¿Cumplir con las metas y objetivos laborales le da facilidad para permanecer con su puesto de trabajo?	Permanencia					

11	¿Desarrollar sus habilidades y destrezas como herramientas por medio de capacitaciones, le permiten prevalecer más en su puesto de trabajo?	Prevalecer					
----	---	------------	--	--	--	--	--

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS CAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Al firmar su contrato laboral en la entidad en la que viene laborando, le indicaron que usted contaba con ESSALUD y que también podría asegurar a su familia?	X		X		X		
2	¿En la entidad en la cual viene laborando, le informaron a usted de las pensiones que recibiría en caso de jubilarse?	X		X		X		
3	¿A Usted como nuevo Trabajador CAS, su entidad le comunico que se encontraría registrado en el T-Registro?	X		X		X		
4	¿Su entidad laboral le informo y pidió su ficha escalafonaria?	X		X		X		
	DIMENSION II: CONTRATACIÓN POR CARGOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Para postular a un puesto laboral usted ha tenido acceso a toda la documentación del proceso CAS o solo a los formatos para su postulación?	X		X		X		
6	¿El procedimiento para determinar los niveles de personalidad de los postulantes para la selección de personal en la modalidad CAS es correcto?	X		X		X		
7	¿En los concursos CAS se evalúa de forma correcta la habilidad personal?	X		X		X		
	DIMENSION II: ADENDAS Y/O RENOVACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los contratos bajo la modalidad de CAS se realizan por periodos máximos de tres meses?	X		X		X		
9	¿le comunicaron a usted la política de contratación por 03 meses?	X		X		X		
10	¿Los contratos cumplidos los tres meses se amplían mediante adendas por más de 03 meses?	X		X		X		
11	¿usted cree que las renovaciones por 03 meses de su contrato original influyen en su estabilidad laboral?	X		X		X		
	DIMENSION III: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El empleador le comunico que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es solo para el personal que labora en el Régimen 728?	X		X		X		
13	¿Su entidad cumple con pagar la CTS del periodo no abonado del personal de Seguridad Ciudadana al ser repuesto por la vía judicial?	X		X		X		

DIMENSION IV: ASIGNACIÓN FAMILIAR		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Usted sabe si en su boleta de pago está estipulado la Asignación familiar?	X		X		X	
15	¿Recursos Humanos le explico que su régimen no cuenta con asignación familiar?	X		X		X	
16	¿Existen retenciones correspondientes a la asignación familiar por parte de la municipalidad?	X		X		X	
DIMENSION III: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Usted percibió alguna vez gratificación por fiestas patrias en alguna otra entidad?	X		X		X	
18	¿Usted que se encuentra bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) recibió gratificaciones en épocas navideñas en alguna otra entidad del estado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 15 de junio del 2022



Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: CRITERIOS DE EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cumple con las tareas y obligaciones que se le asignan?	X		X		X		
2	¿Cumple con la puntualidad exigida por la Municipalidad Distrital?	X		X		X		
3	¿De acuerdo a las labores desempeñadas, los resultados son los que se esperan?	X		X		X		
4	¿Brinda una atención adecuada para con los usuarios de la Municipalidad Distrital?	X		X		X		
	DIMENSION II: PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD FRENTE A LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Existen posibilidades de perder su puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Siente incertidumbre sobre el futuro de su trabajo?	X		X		X		
7	¿Cree que realizando una buena gestión de su trabajo le permita conservar el puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION III: POSIBILIDADES FURURAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿La entidad accede a dar ascensos fundamentados en el desarrollo y habilidades que demuestran los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Si realiza una mala gestión del desarrollo laboral sería un motivo para el despido?	X		X		X		
	DIMENSION III: PROPIA SUPERVIVENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cumplir con las metas y objetivos laborales le da facilidad para permanecer con su puesto de trabajo?	X		X		X		
11	¿Desarrollar sus habilidades y destrezas como herramientas por medio de capacitaciones, le permiten prevalecer más en su puesto de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 15 de junio del 2022



Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS CAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Al firmar su contrato laboral en la entidad en la que viene laborando, le indicaron que usted contaba con ESSALUD y que también podría asegurar a su familia?	X		X		X		
2	¿En la entidad en la cual viene laborando, le informaron a usted de las pensiones que recibiría en caso de jubilarse?	X		X		X		
3	¿A Usted como nuevo Trabajador CAS, su entidad le comunico que se encontraría registrado en el T-Registro?	X		X		X		
4	¿Su entidad laboral le informo y pidió su ficha escalafonaria?	X		X		X		
	DIMENSION II: CONTRATACIÓN POR CARGOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Para postular a un puesto laboral usted ha tenido acceso a toda la documentación del proceso CAS o solo a los formatos para su postulación?	X		X		X		
6	¿El procedimiento para determinar los niveles de personalidad de los postulantes para la selección de personal en la modalidad CAS es correcto?	X		X		X		
7	¿En los concursos CAS se evalúa de forma correcta la habilidad personal?	X		X		X		
	DIMENSION II: ADENDAS Y/O RENOVACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los contratos bajo la modalidad de CAS se realizan por periodos máximos de tres meses?	X		X		X		
9	¿le comunicaron a usted la política de contratación por 03 meses?	X		X		X		
10	¿Los contratos cumplidos los tres meses se amplían mediante adendas por más de 03 meses?	X		X		X		
11	¿Usted cree que las renovaciones por 03 meses de su contrato original influyen en su estabilidad laboral?	X		X		X		
	DIMENSION III: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El empleador le comunico que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es solo para el personal que labora en el Régimen 728?	X		X		X		
13	¿Su entidad cumple con pagar la CTS del periodo no abonado del personal de Seguridad Ciudadana al ser repuesto por la vía judicial?	X		X		X		

	DIMENSION IV: ASIGNACIÓN FAMILIAR	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Usted sabe si en su boleta de pago está estipulado la Asignación familiar?	X		X		X		
15	¿Recursos Humanos le explico que su régimen no cuenta con asignación familiar?	X		X		X		
16	¿Existen retenciones correspondientes a la asignación familiar por parte de la municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSION III: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Usted percibió alguna vez gratificación por fiestas patrias en alguna otra entidad?	X		X		X		
18	¿Usted que se encuentra bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) recibió gratificaciones en épocas navideñas en alguna otra entidad del estado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De la evaluación efectuada al instrumento que mide a la variable desnaturalización de contratos CAS, se confirma que las puntuaciones obtenidas en base a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad han demostrado una alta percepción de aplicabilidad; por lo que, se puede concluir que el instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr German Vicente Garay Flores DNI: 10790283

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 30 de junio del 2022

Dr German Vicente Garay Flores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: CRITERIOS DE EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cumple con las tareas y obligaciones que se le asignan?	X		X		X		
2	¿Cumple con la puntualidad exigida por la Municipalidad Distrital?	X		X		X		
3	¿De acuerdo a las labores desempeñadas, los resultados son los que se esperan?	X		X		X		
4	¿Brinda una atención adecuada para con los usuarios de la Municipalidad Distrital?	X		X		X		
	DIMENSION II: PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD FRENTE A LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Existen posibilidades de perder su puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Siente incertidumbre sobre el futuro de su trabajo?	X		X		X		
7	¿Cree que realizando una buena gestión de su trabajo le permita conservar el puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION III: POSIBILIDADES FURURAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿La entidad accede a dar ascensos fundamentados en el desarrollo y habilidades que demuestran los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Si realiza una mala gestión del desarrollo laboral sería un motivo para el despido?	X		X		X		
	DIMENSION III: PROPIA SUPERVIVENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cumplir con las metas y objetivos laborales le da facilidad para permanecer con su puesto de trabajo?	X		X		X		
11	¿Desarrollar sus habilidades y destrezas como herramientas por medio de capacitaciones, le permiten prevalecer más en su puesto de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De la evaluación efectuada al instrumento que mide a la variable vulneración de derechos laborales, se confirma que las puntuaciones obtenidas en base a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad han demostrado una alta percepción de aplicabilidad; por lo que, se puede concluir que el instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr German Vicente Garay Flores DNI: 10790283

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 30 de junio del 2022



Dr German Vicente Garay Flores

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS CAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Al firmar su contrato laboral en la entidad en la que viene laborando, le indicaron que usted contaba con ESSALUD y que también podría asegurar a su familia?	X		X		X		
2	¿En la entidad en la cual viene laborando, le informaron a usted de las pensiones que recibiría en caso de jubilarse?	X		X		X		
3	¿A Usted como nuevo Trabajador CAS, su entidad le comunico que se encontraría registrado en el T-Registro?	X		X		X		
4	¿Su entidad laboral le informo y pidió su ficha escalafonaria?	X		X		X		
	DIMENSION II: CONTRATACIÓN POR CARGOS	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Para postular a un puesto laboral usted ha tenido acceso a toda la documentación del proceso CAS o solo a los formatos para su postulación?	X		X		X		
6	¿El procedimiento para determinar los niveles de personalidad de los postulantes para la selección de personal en la modalidad CAS es correcto?	X		X		X		
7	¿En los concursos CAS se evalúa de forma correcta la habilidad personal?	X		X		X		
	DIMENSION II: ADENDAS Y/O RENOVACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Los contratos bajo la modalidad de CAS se realizan por periodos máximos de tres meses?	X		X		X		
9	¿le comunicaron a usted la política de contratación por 03 meses?	X		X		X		
10	¿Los contratos cumplidos los tres meses se amplían mediante adendas por más de 03 meses?	X		X		X		
11	¿usted cree que las renovaciones por 03 meses de su contrato original influyen en su estabilidad laboral?	X		X		X		
	DIMENSION III: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El empleador le comunico que la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es solo para el personal que labora en el Régimen 728?	X		X		X		
13	¿Su entidad cumple con pagar la CTS del periodo no abonado del personal de Seguridad Ciudadana al ser repuesto por la vía judicial?	X		X		X		
	DIMENSION IV: ASIGNACIÓN FAMILIAR	Si	No	Si	No	Si	No	

14	¿Usted sabe si en su boleta de pago está estipulado la Asignación familiar?	X		X		X	
15	¿Recursos Humanos le explico que su régimen no cuenta con asignación familiar?	X		X		X	
16	¿Existen retenciones correspondientes a la asignación familiar por parte de la municipalidad?	X		X		X	
	DIMENSION III: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO (CTS)	Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Usted percibió alguna vez gratificación por fiestas patrias en alguna otra entidad?	X		X		X	
18	¿Usted que se encuentra bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) recibió gratificaciones en épocas navideñas en alguna otra entidad del estado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento puede ser aplicado en la medición de la variable de estudio.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos DNI: 41542187

Especialidad del validador: Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 30 de junio del 2022



Mg. Ochoa Santos Lenmy

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION I: CRITERIOS DE EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cumple con las tareas y obligaciones que se le asignan?	X		X		X		
2	¿Cumple con la puntualidad exigida por la Municipalidad Distrital?	X		X		X		
3	¿De acuerdo a las labores desempeñadas, los resultados son los que se esperan?	X		X		X		
4	¿Brinda una atención adecuada para con los usuarios de la Municipalidad Distrital?	X		X		X		
	DIMENSION II: PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD FRENTE A LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Existen posibilidades de perder su puesto de trabajo?	X		X		X		
6	¿Siente incertidumbre sobre el futuro de su trabajo?	X		X		X		
7	¿Cree que realizando una buena gestión de su trabajo le permita conservar el puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSION III: POSIBILIDADES FURURAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿La entidad accede a dar ascensos fundamentados en el desarrollo y habilidades que demuestran los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Si realiza una mala gestión del desarrollo laboral sería un motivo para el despido?	X		X		X		
	DIMENSION III: PROPIA SUPERVIVENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cumplir con las metas y objetivos laborales le da facilidad para permanecer con su puesto de trabajo?	X		X		X		

II	¿Desarrollar sus habilidades y destrezas como herramientas por medio de capacitaciones, le permiten prevalecer más en su puesto de trabajo?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento puede ser aplicado en la medición de la variable de estudio.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos DNI: 41542187

Especialidad del validador: Metodóloga

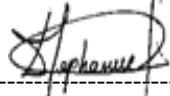
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 30 de junio del 2022

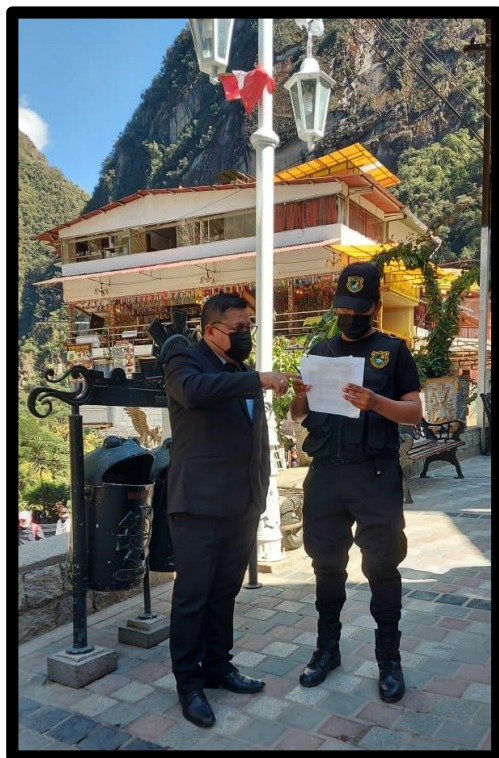


Mg. Ochoa Santos Lenmy

Anexo 5. Base de datos

	V1: Desnaturalización de los contratos CAS																		V2: Vulneración de Derechos										
	P1	p2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11
	Modalidades de Contratación				Contratación por cargos			Adendas y/o Renovaciones				Compensación por tiempo de Servicios		Asignación Familiar			Derechos Laborales		Criterios de Efectividad y Eficiencia				Percepción de Inseguridad frente a la Permanencia			Posibilidades Futuras		Propia Supervivencia	
IDE1	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4
IDE2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
IDE3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	
IDE4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4
IDE5	2	2	3	4	4	4	1	1	4	3	1	2	2	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3	3	4	3	4	3	3
IDE6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2
IDE7	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4
IDE8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
IDE9	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	2	2	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4
IDE10	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
IDE11	5	3	4	5	2	3	1	4	5	4	1	2	4	3	4	5	5	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	5	3
IDE12	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	5	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4
IDE13	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3
IDE14	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2
IDE15	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3
IDE16	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3
IDE17	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4
IDE18	4	5	4	5	5	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	5	5	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3
IDE19	3	3	4	5	5	4	2	2	4	2	1	2	2	4	3	4	4	5	4	5	3	2	3	3	4	2	4	3	4
IDE20	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3
IDE21	4	4	5	3	5	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3
IDE22	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
IDE23	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
IDE24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4
IDE25	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3
IDE26	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	3	4	5	3
IDE27	4	3	4	3	5	4	2	2	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2
IDE28	4	3	1	1	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2
IDE29	5	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
IDE30	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
IDE31	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	3	4	1	1	2	2	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4
IDE32	5	4	3	4	4	4	1	2	4	3	3	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4
IDE33	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	2	3	3	5
IDE34	5	3	5	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4
IDE35	2	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3
IDE36	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4
IDE37	2	2	3	4	4	4	1	1	4	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	3	2	3	3	4	3	4	3	3
IDE38	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	2
IDE39	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4
IDE40	4	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	4	3	3	3	3	2	3	2	2	1	5	2	1
IDE41	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4
IDE42	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	5	3	5	2	3	3	1	4	1	3	
IDE43	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3
IDE44	2	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3
IDE45	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
IDE46	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4
IDE47	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	5	4	5	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4
IDE48	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3
IDE49	2	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3
IDE50	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Anexo 6. Evidencia Recolección de datos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS CAS Y VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE URUBAMBA - CUSCO 2022", cuyo autor es GOMEZ RAMIREZ JUAN GUILLERMO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL DNI: 25495800 ORCID 0000-0002-1054-6715	Firmado digitalmente por: FROMANI5 el 19-08-2022 21:57:43

Código documento Trilce: TRI - 0375362