



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El contrato administrativo de servicio y la estabilidad laboral de
los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogado

AUTOR:

Toro Vasquez Julio (orcid.org/0000-0002-0524-4288)

ASESORA:

Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora (orcid.org/0000-0002-1137-5479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva.

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por la vida y por los cuidados en cada momento de mi vida.

A mis padres, por haberme formado en sólidos valores, permitiendo mi crecimiento personal y profesional.

Agradecimiento

A mis asesores, por haberme brindado los conocimientos necesarios para terminar con éxito la presente investigación.

A los colaboradores que participaron en la investigación, por brindarme su tiempo y apoyo para la presentación de resultados en la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Usted, ¿Fue contratado bajo la modalidad CAS emergencia?.....	17
Tabla 2. Usted, ¿Es contratado con una periodicidad mensual?.....	18
Tabla 3. Usted, ¿Es contratado con una periodicidad trimestral?.....	19
Tabla 4. Para usted, ¿La institución le genera confianza respecto a su contratación?.....	20
Tabla 5. Usted considera que la remuneración percibida mensualmente cubre sus expectativas de acuerdo a las funciones que desempeña.....	21
Tabla 6. Usted considera que, la remuneración percibida le genera estabilidad económica.....	22
Tabla 7. Usted considera que, los beneficios laborales de un servidor CAS se adecúa a sus expectativas laborales.....	23
Tabla 8. Usted considera que, sus beneficios laborales son equitativos a los de otros servidores sujetos a otro régimen laboral que ejercen el mismo cargo.....	24
Tabla 9. Considera usted que, el contrato administrativo de servicio le permite gozar de todos los beneficios laborales.....	25
Tabla 10. Usted considera que, el Estado se preocupa por brindar buenas condiciones laborales.....	26
Tabla 11. Usted recibió alguna capacitación al ingresar a laborar a la institución.....	27
Tabla 12. Considera usted que la Institución promueve capacitaciones recurrentemente hacia los servidores públicos sujetos al régimen CAS.....	28
Tabla 13. Usted considera, que la institución establece metas de desempeño....	29
Tabla 14. Las metas son acordes con la inducción otorgada por la institución....	30
Tabla 15. Considera usted que, su contratación depende de su nivel de eficiencia.....	31
Tabla 16. Considera usted que, el contrato administrativo de servicios le permite desarrollar una línea de carrera.....	32

Índice de figuras

Figura 1. Usted, ¿Fue contratado bajo la modalidad CAS emergencia?.....	17
Figura 2. Usted, ¿Es contratado con una periodicidad mensual?.....	18
Figura 3. Usted, ¿Es contratado con una periodicidad trimestral?	19
Figura 4. Para usted, ¿La institución le genera confianza respecto a su contratación?.....	20
Figura 5. Usted considera que la remuneración percibida mensualmente cubre sus expectativas de acuerdo a las funciones que desempeña.....	21
Figura 6. Usted considera que, la remuneración percibida le genera estabilidad económica	22
Figura 7. Usted considera que, los beneficios laborales de un servidor CAS se adecúa a sus expectativas laborales	23
Figura 8. Usted considera que, sus beneficios laborales son equitativos a los de otros servidores sujetos a otro régimen laboral que ejercen el mismo cargo.....	24
Figura 9. Considera usted que, el contrato administrativo de servicio le permite gozar de todos los beneficios laborales	25
Figura 10. Usted considera que, el Estado se preocupa por brindar buenas condiciones laborales	26
Figura 11. Usted recibió alguna capacitación al ingresar a laborar a la institución	27
Figura 12. Considera usted que la Institución promueve capacitaciones recurrentemente hacia los servidores públicos sujetos al régimen CAS	28
Figura 13. Usted considera, que la institución establece metas de desempeño..	29
Figura 14. Las metas son acordes con la inducción otorgada por la institución....	30
Figura 15. Considera usted que, su contratación depende de su nivel de Eficiencia.....	31
Figura 16. Considera usted que, el contrato administrativo de servicios le permite desarrollar una línea de carrera.....	32

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la relación entre el Contrato Administrativo de servicio y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022. Para ello se aplicó un estudio de tipo básico, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo-correlacional. Asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 60 servidores públicos que laboran en la Institución bajo modalidad del régimen CAS pertenecientes a la GERESA Lambayeque. La técnica aplicada fue la encuesta, de la cual fueron derivados dos cuestionarios debidamente validados y confiabilizados. En los resultados se obtuvo que el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y la estabilidad laboral se encuentran vinculados, según los colaboradores de la GERESA de Lambayeque, concluyendo que, dado que el carácter temporal y de servicios no personales que dicho régimen posee, ciertamente no otorga estabilidad laboral a los colaboradores, sea por la carencia de continuidad del vínculo, por la escasa garantía de las condiciones laborales, la limitación de beneficios sociales y de capacitaciones continuas que la caracterizan, siendo tales situaciones las que configura la terminación del vínculo de trabajo por ejemplo, frente al incumplimiento de las metas establecidas, lo cual limita las oportunidades dentro del ambiente laboral.

Palabras clave: Contrato Administrativo de Servicio, estabilidad laboral, derecho laboral.

Abstract

The objective of the study was to analyze the relationship between the Administrative Service Contract and the labor stability of the collaborators of GERESA Lambayeque, 2022. For this purpose, a basic, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational study was applied. Likewise, the population and sample consisted of 60 public servants working in the Institution under the CAS regime belonging to the GERESA Lambayeque. The technique applied was the survey, from which two questionnaires were derived, duly validated and validated. The results showed that the Administrative Service Contract (CAS) and labor stability are linked, according to the collaborators of the GERESA of Lambayeque, concluding that, given the temporary and non-personal services nature of this regime, it certainly does not grant labor stability to the collaborators, either due to the lack of continuity of the link, The lack of guarantee of working conditions, the limitation of social benefits and continuous training that characterize it, being such situations the ones that configure the termination of the employment relationship, for example, when the established goals are not met, which limits the opportunities within the work environment.

Keywords: Administrative Service Contract, labor stability, labor law.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el régimen laboral es muy vulnerable y cambiante pues se adecuan a la realidad para obtener menos continuidad e inestabilidad laboral, por ello se estima que cerca de un 80% de los profesionales se encuentran alineados al régimen CAS, considerando los estatutos de renovación anual o mensual; orillando a una inestabilidad existente que otorga menores beneficios laborales al alinearse de acuerdo a la normativa que lo rige.

En países de Latinoamérica se han incorporado laboralmente bajo el modelo francés que determina la administración que imparte desde el aspecto laboral, con actividades y estructuras internas para accesibilidad a cargos de alto rango en la administración del estado; dicho modelo se ha ido mejorando y actualizando debido a que actualmente se estipulan los puestos laborales por medio de los conocimientos profesionales unificados a la experiencia que imparten los mismos, siendo extendido para manejar la selección del personal (Mendizábal, 2019). De esta manera se establecen contratos laborales muy vulnerables, pues requieren de personal por tiempos límites generando incertidumbre laboral tal como es el caso de Ecuador, Chile, Guatemala y Perú que generan cerca del 58% de inestabilidad laboral (Gómez, 2020).

Lo propio acontece en nuestro país, donde las entidades estatales se enfocan en contratar a servidores públicos bajo el régimen CAS, sustentados en el presupuesto anual aprobado por el gobierno central, afectando la estabilidad laboral de los servidores públicos al encontrarse frente a contratos temporales de renovación trimestral o mensual. Realidad que se refleja en los altos índices de desempleo, la misma que conlleva que el acceso al empleo dependa de la economía estatal, que tiende a ser influenciada por la coyuntura política que vive nuestro país, contraviniendo lo que señala la Ley de empleo público N° 28175, la misma que busca garantizar el desarrollo de la función pública mediante el mejor desempeño laboral propiciando el desarrollo profesional de los servidores del Estado.

En el Perú cerca de un 5,6% de destituciones en asalariados en su cargo se realizan por despidos arbitrarios en el sector público antes de culminar las fechas de sus contratos por aparentes motivos de presupuesto; siendo una realidad constante al enfocarse en gestiones que se alinean al DL 1057; abordando una realidad similar en todo el sector público, pues existen vacíos en la ley y por ende en los contratos temporales en el personal sujetos al régimen laboral de contrato CAS, limitando los beneficios laborales y la estabilidad laboral de los servidores públicos.

La Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, en su mayoría de colaboradores está bajo el régimen especial del contrato CAS, propiciando inestabilidad e insatisfacción al no gozar de los beneficios que el mismo Estado debe garantizar para todo colaborador. Debido a que actualmente las dependencias se están amparando en contratos temporales tras el fallo del TC según lo señalado en el primer párrafo del artículo 4° y 5° del DL N° 1057, encontrándose bajo las modalidades de plazo indeterminado o determinado (por necesidad transitoria, de confianza o suplencia). Debido a esto, los colaboradores de la GERESA consideran su situación como inestable laboralmente, considerando indispensable abordar dichos temas para reducir las brechas actuales de la suficiencia en el recurso humano, extraído de la modernización de la gestión.

De esta manera, se planteó la siguiente pregunta, ¿De qué manera se relaciona el contrato administrativo de servicio y la estabilidad laboral de los colaboradores de GERESA Lambayeque, 2022?

En el presente estudio, se justifica de forma teórica enfocado a una conceptualización de información relevante sobre doctrinas, argumentos que se direccionen a los patrones de la investigación y posteriores al estudio. Desde la justificación práctica se considera como el enfoque más utilizado por los puestos laborales creando vacíos legales orientado a la inestabilidad laboral, debido a esto, va a analizar diversas normativas que avalen a los servidores y se promueva el reconocimiento de sus derechos laborales, a efectos de poder difundirlos para su adecuado uso, garantizando el respeto de todos sus derechos y beneficios

laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen CAS. Se establece como justificación metodológica, debido a que, se utiliza técnicas de estudio jurídico para obtener un desarrollo óptimo utilizando instrumentos que mejoren el direccionamiento legal del presente estudio, de esta manera permite a los futuros investigadores tener una visión diferenciada.

Se considera como objetivo general: Analizar la relación entre el Contrato Administrativo de servicio y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022. Asimismo, se consideran los siguientes objetivos específicos: Conocer la relación entre las remuneraciones y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022; establecer la relación entre los beneficios laborales y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022; determinar la relación entre capacitación y estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022.

Planteando como hipótesis general: El Contrato Administrativo de Servicio se relaciona con la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022. Además, se considera la hipótesis alternativa: El Contrato Administrativo de Servicio no se relaciona con la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se establecen estudios previos en diversos lugares del ámbito internacional, tal como el estudio de Heredia (2019) que se enfoca en estabilidad laboral y el contrato de los servicios ocasionales que se otorgan en el sector público, teniendo como finalidad la elaboración de una propuesta de reforma parcial orientado en el art. 229 de la constitución para garantizar que los servidores públicos ingresen con contratos ocasionales para obtener estabilidad laboral, enfocado en un estudio descriptivo-explicativo, con una muestra total de 329 abogados aplicando un cuestionario como instrumento. Estableciendo como resultados que un 80% considera que el estado debe enfocarse en normativas sobre estabilidad por tiempos determinados en los contratos, concluyendo que, la Constitución de la República Ecuatoriana presenta un capítulo donde hace mención del desarrollo y el trabajo estable, por medio de la propuesta del Plan Nacional para el Buen Vivir haciendo mención respecto a la estabilidad laboral contemplando las consecuencias que se presentan en un margen de inestabilidad laboral y el daño que causa a los servidores públicos a escala psicológica y económico-social.

En Ecuador, Benítez (2019) plasma como finalidad la ejecución de un estudio jurídico, doctrinario referente a la estabilidad laboral en el sector estatal con normativas que amparan a los servidores; empleando un estudio mixto, empleando como técnica la encuesta, entrevista y revisión documentaria; enfocada hacia una muestra de treinta funcionarios públicos del Consejo de la Judicatura; y cinco profesionales especializados en el área para ser entrevistados. Obteniendo como resultado que 45% de los funcionarios consideran que las normativas no se encuentran alineadas a la realidad y un 25% que los procesos no son correctamente ejecutados dentro del cubrir una vacante. Llegando a concluir que la necesidad de renovación del servicio público se da por la inestabilidad que presentan los servidores públicos.

Así mismo en Colombia, Bonivento & Céspedes (2019), se enfoca en un estudio referente a la normativa del régimen laboral, la protección laboral, teniendo como finalidad el determinar la relación entre el régimen de contratación con la estabilidad laboral la misma que cuenta con normativas sujetas a contrato en el

ámbito público. Utilizando una metodología cuantitativa, descriptiva de enfoque transversal, orientado a una población de 48 servidores públicos al que se les aplicó cuestionarios que contenían temas relacionados a protección del trabajo. Llegando a tener resultados que un 54% de los servidores no se encuentran satisfechos con la protección laboral que les brinda el Estado, por lo que se concluye que las condiciones laborales existentes crean inestabilidad en trabajos en el ámbito público incrementando el desempleo y recurso humano no valorado.

En el contexto Nacional, Calcina (2021) evidencia un estudio que tiene como fin establecer el vínculo entre el derecho laboral y la estabilidad en los colaboradores del contrato administrativo de servicio en la administración pública. Teniendo una investigación no experimental - transversal, teniendo como población los colaboradores de administración pública con contratos y una muestra tomada en dos momentos: el primero con 20 abogados especialistas teniendo una entrevista y el segundo en diez casos procesales de amparo y agravio constitucional que es lo representativo en colaboradores de administración pública. Concluyendo que en la Constitución Política del Perú el artículo 27° se reconoce la protección relativa a la estabilidad laboral; cuando los despidos sean difundidos, estableciendo que este tipo de despido ha sido invalido, correspondiendo a la reposición inmediata a sus puestos laborales.

En Lima, el artículo de Valdeiglesias (2018), establece por finalidad determinar que existe vulneración del principio constitucional de la prolongación laboral, específicamente en contratos que suscriben los educadores del régimen laboral de las entidades educativas del sector privado. Empleando una metodología básica, descriptivo, empleando como instrumentos cuestionarios aplicado a diversos departamentos del Perú en Instituciones Privadas, siendo una población y muestra de 230 docentes, de los cuales un 45% se sienten inseguros en sus puestos laborales al no brindarles seguridad en la continuidad de sus funciones. Llegando a concluir que es importante considerar que los educadores de una entidad privada tienen la legitimidad de la protección laboral en modalidad contractual ante despidos arbitrarios.

En Trujillo, Palomino (2021) evidencia un artículo que tiene por finalidad analizar la problemática generadas por el Régimen Administrativo de Servicios en la gestión pública, pues consideran su eliminación del DL N° 1057 en el sistema jurídico peruano. Utilizando una metodología descriptiva – analítica que se enfoca a un sistema jurídico que desde la aprobación del DL N° 1057 han elevado un 430% de la planilla en gastos vinculados al recurso humano, perjudicando los ingresos de la entidad pública, concluyendo que por medio del análisis se establece inconsistencias en su contenido siendo un arma contractual de doble filo pues beneficia a su conveniencia a personas de confianza en una entidad pública y del mismo modo perjudica en los derechos laborales y seguridad en sus funciones creando inestabilidad en el ámbito del colaborador.

En Ayacucho, Chumbes (2021) evidencia un estudio de vinculación entre la inestabilidad laboral del régimen CAS y compromisos organizacionales de los servidores públicos de la GERESA en Ayacucho durante el año 2020. Utilizando un diseño descriptivo correlacional, no experimental, teniendo como población y muestra a 32 colaboradores CAS de la GERESA empleando como instrumento los cuestionarios. Teniendo como resultados un coeficiente de Spearman siendo 0.841 reflejando un vínculo alto positivo, demostrando que existe una relación en las variables de estudio. Concluyendo que por medio de la relación existente se obtiene una inestabilidad laboral, la misma que no otorga una seguridad en el trabajo por ello se enfoca hacia el compromiso en las entidades para mejorar las condiciones de los colaboradores.

En Tarapoto, Guzmán (2020) evidencia un estudio sobre establecer el vínculo entre el régimen CAS y la inestabilidad en el trabajo de los servidores públicos. Es por ello que se empleó una metodología de tipología básica, con un diseño no experimental de corte transversal - correlacional, con una población de 20 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario. Analizándose estadísticamente que arrojó resultados negativos entre las variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de - 0,339 y un nivel de significancia baja. Llegando a concluir que tiene falencias respecto al régimen antes mencionado al tener vacíos en su normatividad no asegurando una estabilidad entre los servidores

públicos plasmado en los resultados al no relacionarse.

Una vez plasmado los antecedentes expuestos anteriormente, se procede a la búsqueda de data relevante que son fuentes teóricas confiables de las variables en estudio, es así como se procede a comentar que el régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios) está normado por el DL N° 1057 en el periodo 2008, en el que existió una modificatoria en el 2011. Dicho régimen de contrato laboral es transitorio propio del Estado. Mediante Ley N° 29849, se procedió a la deserción progresiva del DL N° 1057 y en el que plasman derechos en el trabajo a los servidores en dicho régimen.

La Ley N° 29849 que promueve la abolición progresiva del DL N° 1057 buscaba la incorporación para el periodo siguiente a nuevos servicios públicos, por cuanto el DL N° 1057 se constituyó de manera temporal y no se controla en base al proceso administrativo. Así, el CAS fue clasificado un convenio de la gestión del sector público a partir de un decreto legislativo estipulado en una normativa decretada. Pues fue planificado como un régimen transitorio que no tendría en consideración los derechos mínimos al documento contractual empleado de carácter común en la gestión pública por prestaciones no personales. El jurista Tirado (2017), comentó que el CAS nació para regular un régimen en vía transitoria, que reconoce limitaciones ofrecidas al personal indebidamente sujeto a “servicios no personales”, un estatus mínimo dentro del conjunto de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral en el Perú.

Jiménez (2018) estipula que para cubrir una vacante CAS se debe considerar la creación de un puesto, estableciendo como primera etapa preparatoria: Planteando el requerimiento de la entidad al contar con recurso humano adicional, estableciendo descripciones de la prestación a realizar, los requerimientos mínimos y las competencias que debe reunir dicho aspirante. Adicional a ello, se incorpora la justificación de la precisión a contratar y la reserva presupuestaria precisada por el despacho presupuestal.

Luego, se formula la convocatoria estipulada en la publicación que será emitida por el portal institucional. Publicándose como mínimo por 5 días hábiles

antes de la etapa de selección, para lo cual la institución es comprometida en la inclusión del cronograma y etapas del procedimiento. De esta forma se trasmite la clarificación de mecanismos de evaluación, el requerimiento mínimo a desempeñar por el aspirante y los requisitos primordiales del contrato: la ubicación exacta donde se ofrecerá el servicio, el tiempo de durabilidad de dicho contrato y la cantidad de retribución a cancelar (Becerra, 2020).

Respecto a la selección debe contener un diagnóstico objetivo, brindándose de acuerdo a las especialidades del régimen, realizadas por medio de evaluaciones curriculares y entrevistas personales, siendo alternativo para los organismos efectuando mecanismos adicionales (Gutiérrez & Sánchez, 2018). La valoración de las evaluaciones se difunde a través del mismo medio de la entidad, por orden de mérito; conteniendo nombres de los postulantes y la puntuación alcanzada por cada uno de los postulantes. Para culminar se suscribe y registra dicho contrato: comprendiendo la suscripción no mayor de 5 días hábiles, mencionados desde el día posterior a la publicación de los resultados; al no encontrarse presente el suscrito ganador, es seleccionado el profesional que ocupa el posterior número del orden de mérito, para cumplir con el plazo determinado de dicho contrato y culminar el proceso suscrito (Carrasco, 2019).

Figura 1

Etapas del proceso CAS



Nota. Adaptado de Jiménez (2017).

Respecto a lo plasmado en la Figura 1 evidencia las etapas relacionadas a cubrir una plaza CAS, por medio de dicho régimen se establece tiempos a corto, mediano y largo plazo respecto a la contratación de los suscritos. Consignándose desde la etapa de preparatoria hasta la suscripción del mismo.

Así mismo, se consideran las conceptualizaciones de la segunda variable, para Castillo & Salas (2018) la estabilidad laboral es la protección jurídica contra las posibilidades de culminación entre el vínculo del trabajo; buscando tener una seguridad laboral amparado en leyes que promulgan su sostenimiento. Del mismo modo, se considera estabilidad y empleo con una relación constante de permanencia en las funciones que un colaborador ejerce en un determinado lugar (Camacho y Romero, 2018).

Pues en la carta política del periodo 1993 se encontró precedentes respecto a la estabilidad en el trabajo limitado hasta el periodo 2014, desde ese momento la estructura laboral correspondía con la protección integral del colaborador ejerciendo una estabilidad en las funciones desarrolladas. Dicho sistema respaldaba ante situaciones efímeras como despidos arbitrarios o acontecimientos vinculados a los sueldos, protección de las familias y salubridad donde es necesario contar con normas amparadas y ejercidas en dichos casos (Camacho y Romero, 2018). Es por ello que, Balestero (2020) lo considera como la protección en el trabajo es similar a los modelos aplicados en países socialistas altamente democráticos con un financiamiento mixto, pues comprenden que por medio del bienestar del colaborador se ejerce un desarrollo común.

Respecto a la normativa laboral peruana, se orienta hacia un sistema económico que deja de lado a la colectividad asalariada para contrarrestar problemáticas laborales desde el enfoque de un mercado competitivo y corporaciones respecto a colaboradores, cuyo síntesis puede explicarse en la teoría del riesgo de la sociedad donde indagan soluciones en conflictos jurídicos

netamente laborales para no llegar a una inestabilidad social; dichos procesos crean cambios comunes en una sociedad que por medio de la utilización de la tecnología acelera un progreso (Franco, 2020).

Desde la realidad jurídica se busca una categorización en la carencia de una estabilidad laboral en la legislación promulgada por gobiernos, pues es un medio que ampara al colaborador haciendo uso de sus facultades para exigir un trato digno y compensado a las funciones que ejerce; establecen que la estabilidad laboral en el trabajo, es la esencia extraída como un derecho elemental de todo individuo, en el que desde el momento de una relación netamente laboral con su empleador genera beneficios a su favor, sin sustento a ser destituido de su cargo (Ladrón y Osorio, 2020).

En nuestra realidad sociolaboral se buscó promover la estabilidad laboral de los servidores públicos con la promulgación de la LEY N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, publicada el 09 de marzo del 2021; sin embargo, la mencionada ley fue objeto de observaciones de inconstitucionalidad, siendo que el 30 de noviembre del 2021, el Tribunal Constitucional (TC) declaró inconstitucional a dicha ley sustentando que contribuye al tratamiento desarticulado, sin planificación de la gestión de recursos humanos en el estado y sacrifica la meritocracia, quedando vigente el artículo 4. Por lo tanto, el TC en su resolución establece que los trabajadores contratados hasta la fecha de la publicación de la ley tendrán automáticamente estabilidad laboral. Sin embargo, con el pliego presupuestario 2022 se sigue contratando bajo la modalidad CAS con plazos determinados bajo el argumento contratación por emergencia.

Actualmente los contratos CAS se sustentan con el presupuesto de la república, en la que solicitan servidores bajo el DL N° 1057, encontrándose en dos maneras u opciones de contrato: los de plazo indeterminado para aquellos servidores que tenían contrato CAS vigente al momento de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, y los contratos CAS temporales o también conocidos como contratos CAS emergencia, sustentando en el pliego presupuestario. Todo esto,

ocasiona diversas posturas en nuestro marco normativo laboral, pues en el sector público se advierten diversos regímenes laborales y ahora dentro de dicha diversidad figuran dos tipos de contrataciones CAS, generando perjuicio a los servidores que ingresan bajo la modalidad de contratos CAS emergencia, lo cual genere una inestabilidad laboral y diferentes condiciones para servidores sujetos bajo un mismo régimen laboral. Pese a los esfuerzos de eliminar dicho régimen aún los esfuerzos siguen siendo insuficientes, quedando pendiente de eliminar la brecha laboral que existe entre los servidores del sector público.

Contrastando la realidad laboral se obtiene que en los contratos CAS del periodo 2022, la GERESA Lambayeque se amparan en el Decreto de Urgencia N° 034 -2021, especificando la autorización excepcional de la contratación para el CAS, autorizando a las entidades públicas para su ejecución; así mismo establecen mayor énfasis en las condiciones del recurso humano para que se adecuen al régimen propuesto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

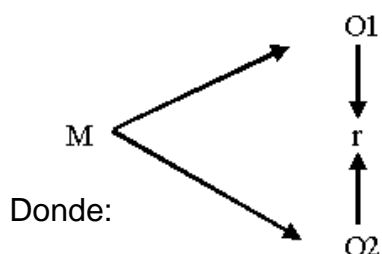
Tipo de estudio

Se establece el tipo básica, pues por medio de los diversos datos establece una realidad jurídica y social en el método científico, considerándose en data relevante para solucionar una determinada problemática, considerando enfoque cuantitativo que se adecua al direccionamiento del estudio (Díaz, 2018).

Diseño de investigación

Es importante considerar el diseño de estudio, para establecer orientaciones adecuadas, para la investigación se orientó en un diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo-correlacional pues se evaluará aspectos científicos para medir ambas variables, siendo el **Régimen CAS y la Inestabilidad laboral de los Servidores Públicos de la institución en estudio** (Rodríguez, 2020).

Graficándose de la siguiente manera:



M : Se considera los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque.

O₁ : Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

O₂ : Estabilidad laboral

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Se establecen dos variables, plasmándolo a continuación.

Variable 1: Contrato Administrativo de Servicios

Variable 2: Estabilidad laboral

La operacionalización se evidencia en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se conformó por 60 servidores públicos que laboran en la Institución bajo modalidad del régimen CAS pertenecientes a la GERESA Lambayeque.

Muestra

Se conformó por todos los colaboradores públicos del periodo 2022 contratación por el régimen CAS, siendo un total de 60 servidores públicos de las instituciones mencionadas.

Criterios de inclusión

Se consideraron a todos los colaboradores públicos que se encuentran bajo el régimen CAS en el periodo 2021 - 2022.

Criterios de exclusión

Se ha excluido a los colaboradores públicos que se encuentran bajo el régimen CAS durante periodo 2021 - 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se considera a la encuesta como parte de la técnica empleada para recopilar data relevante respecto a las variables en estudio, aplicándose directamente de la muestra.

Instrumentos

Se establece el cuestionario, entregando a los servidores públicos incluidos en la muestra, incluyendo interrogantes en una serie ordenada y congruente conforme a las preguntas que fueron detalladas con imparcialidad, transparencia y exactitud. Referente al instrumento del régimen CAS y estabilidad laboral desde la percepción del servidor público, el cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones: remuneraciones, beneficios laborales, evaluación y capacitación; conformado un total de 16 ítems del instrumento, de estaca nominal dicotómica.

La validez fue efectuada a través del juicio de tres expertos, a efectos de calcular la V de Aiken. Asimismo, la confiabilidad fue calculada mediante la aplicación de una prueba piloto a 20 colaboradores, con el fin de evidenciar el Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.931, siendo altamente confiable.

3.5. Procedimientos

Para la investigación lo primero que se planteo fue las variables a estudiar siendo el régimen CAS y estabilidad laboral, el cual se tomó como un problema de investigación ya que se viene presentando en varias entidades del estado, de este modo obtuvo los datos empíricos.

- Se recolecta información de fuentes primarias y secundarias para

profundizar la investigación con el soporte de teorías relacionadas al tema.

- Posteriormente se realizaron las validaciones de las encuestas a los especialistas el cual se tuvo con la venia de tres metodólogos.
- Se obtiene resultados mediante la tabulación.
- Se hizo uso de la estadística descriptiva con el cual se corrobora el efecto con los datos y la comprobación de los autores contando con la estadística SPSS y el Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

Método analítico – sintético

Se establece que dicho método se utiliza, para analizar la normativa del régimen CAS y normativas laborales vigentes que aporten a consolidar un solo enfoque; posteriormente a ello se van a generar una postura que comprueba la hipótesis (Ñaupas et al., 2018).

Método inductivo

Considerándose sobre el método empleado, llegando a concluir de manera justificada desarrollando específicamente el arco referencial, alineándose con el propósito del estudio correctamente a lo planteado (Ñaupas et al., 2018).

Método deductivo

Se empleó dicho método, para desarrollar la opinión respecto a los objetivos planteados en los subcapítulos del marco teórico, basándose en las normativas jurídicas y la realidad visualizada, para concluir concretamente en el presente estudio (Ñaupas et al., 2018).

Método hermenéutico

Se considera para comprender e interpretar el Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 31480 quienes regulan el derecho laboral, por medio de las condiciones enfocadas a los servidores públicos en el Perú (Ñaupas et al., 2018).

Asimismo, para dar cumplimiento a las hipótesis de estudio, se aplicó la estadística descriptiva, mediante la utilización de frecuencias simples y absolutas, así como medidas porcentuales.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio respeta las diversas normas éticas que involucren en los datos e información, sin modificarlo para beneficios propios, salvaguardando dicho estudio y respetando derechos de propiedad y autoría de todos los autores utilizados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Usted, ¿Fue contratado bajo la modalidad CAS emergencia?

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	0	0.0
No	60	100.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

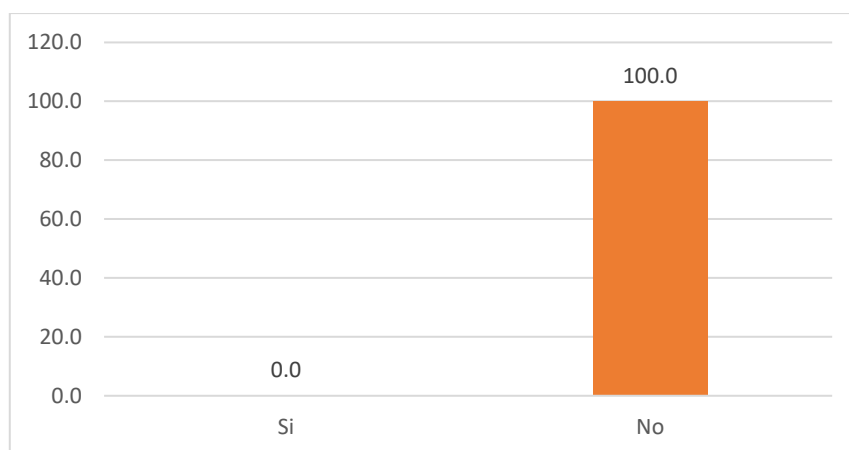


Figura 1: Elaboración propia.

En manifestación a la tabla 1 y figura 1, el 100% de los colaboradores refirieron que no fueron contratados bajo la modalidad CAS emergencia.

Tabla 2.

Usted, ¿Es contratado con una periodicidad mensual?

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	0	0.0
No	60	100.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

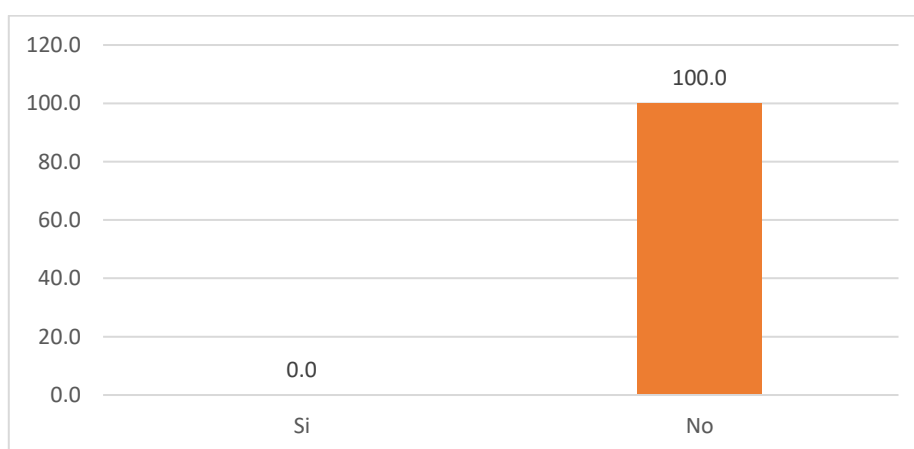


Figura 2: Elaboración propia.

En manifestación a la tabla 2 y figura 2, el 100% de los colaboradores refirieron que no son contratados con una periodicidad mensual.

Tabla 3.

Usted, ¿Es contratado con una periodicidad trimestral?

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	0	0.0
No	60	100.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

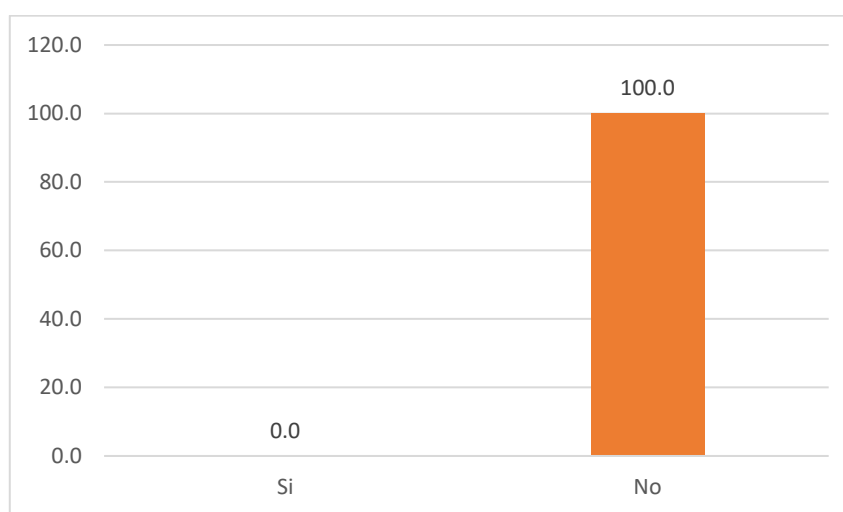


Figura 3: Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 3, el 100% de los colaboradores refirieron que no son contratados con una periodicidad trimestral.

Tabla 4.

Para usted, ¿La institución le genera confianza respecto a su contratación?

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	24	40.0
No	36	60.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

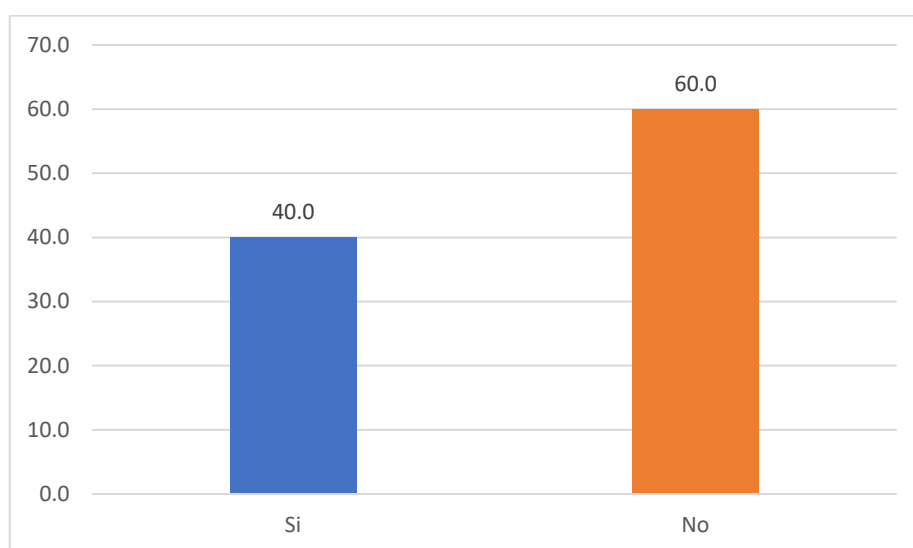


Figura 4: Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 4, el 60% de colaboradores señaló que la institución no le genera confianza respecto a su contratación, mientras que el 40% adujo que la institución si les genera confianza acerca de su contratación.

Tabla 5.

Usted considera que la remuneración percibida mensualmente cubre sus expectativas de acuerdo a las funciones que desempeña.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	16	26.7
No	44	73.3
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

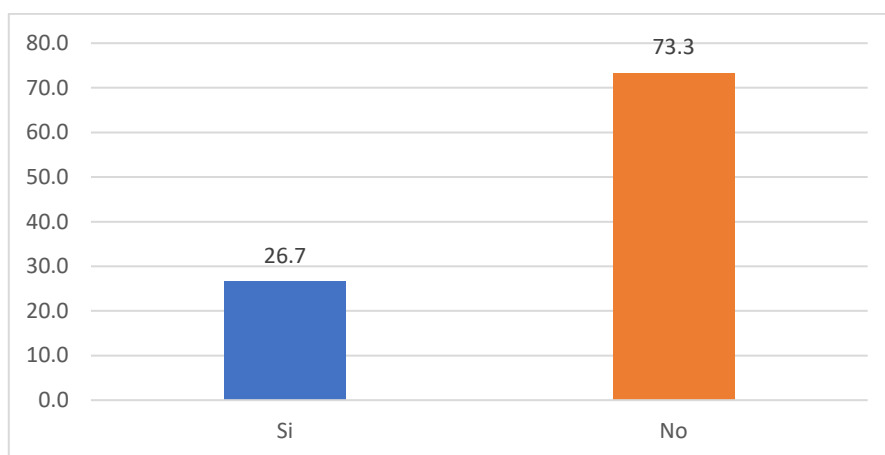


Figura 5: Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 5, el 73.3% de colaboradores señaló que la remuneración percibida mensualmente no cubre sus expectativas de acuerdo a las funciones que desempeña; por el contrario, el 26.7% indicó que si la cubre.

Tabla 6.

Usted considera que, la remuneración percibida le genera estabilidad económica.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	24	40.0
No	36	60.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

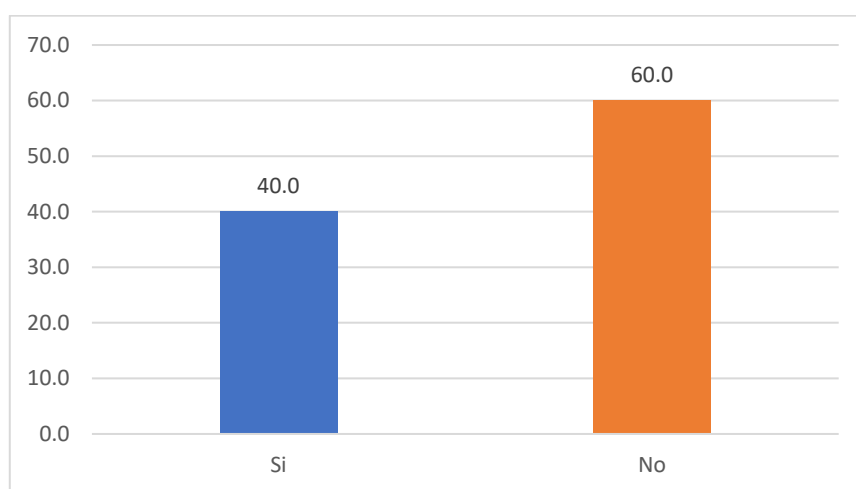


Figura 6: Elaboración propia.

En la tabla 6 y figura 6, el 60% de colaboradores señaló que la remuneración percibida no le genera estabilidad económica; por el contrario, el 40% indicó que si le genera estabilidad económica.

Tabla 7.

Usted considera que, los beneficios laborales de un servidor CAS se adecúa a sus expectativas laborales.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	20	33.3
No	40	66.7
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

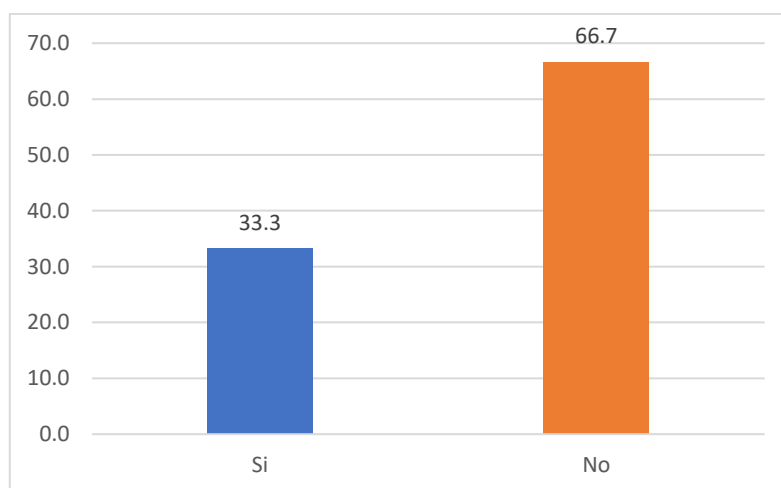


Figura 7: Elaboración propia.

En la tabla 7 y figura 7, el 66.7% de colaboradores señaló que beneficios laborales de un servidor CAS se adecúa a sus expectativas laborales, mientras que el 33.3% señaló que no se adecúa a sus expectativas laborales.

Tabla 8.

Usted considera que, sus beneficios laborales son equitativos a los de otros servidores sujetos a otro régimen laboral que ejercen el mismo cargo.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	12	20.0
No	48	80.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

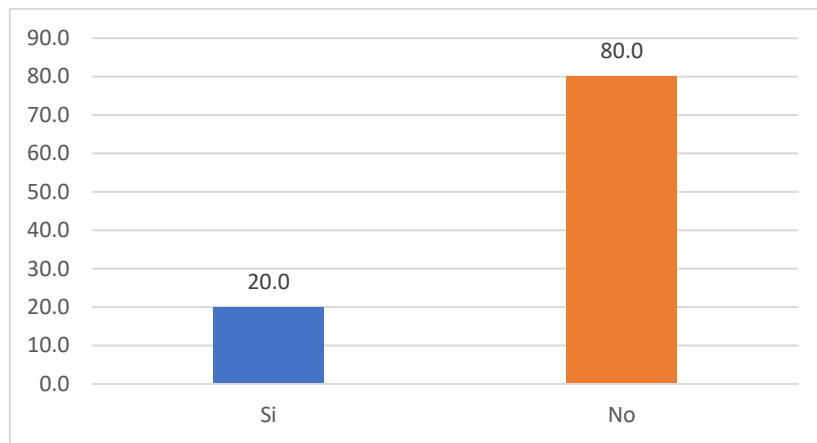


Figura 8: Elaboración propia.

En la tabla 8 y figura 8, el 80% de colaboradores señaló que sus beneficios laborales no son equitativos a los de otros servidores sujetos a otro régimen laboral que ejercen el mismo cargo, mientras que el 20% adujo que si son equitativos.

Tabla 9.

Considera usted que, el contrato administrativo de servicio le permite gozar de todos los beneficios laborales.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	20	33.3
No	40	66.7
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

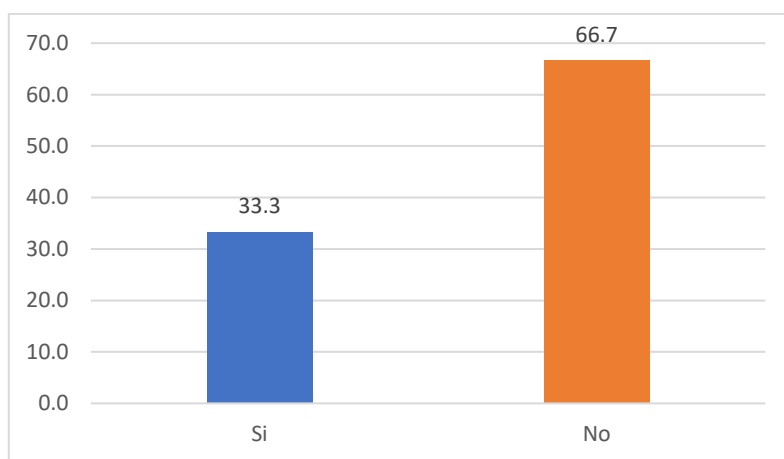


Figura 9: Elaboración propia.

En la tabla 9 y figura 9, el 66.7% de colaboradores señaló que el contrato administrativo de servicio no le permite gozar de todos los beneficios laborales, mientras que el 33.3% señaló que esta modalidad de contrato si se lo permite.

Tabla 10.

Usted considera que, el Estado se preocupa por brindar buenas condiciones laborales.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	16	26.7
No	44	73.3
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

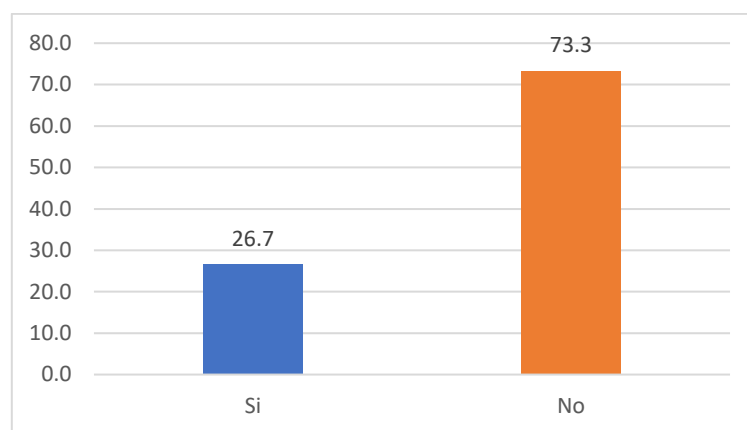


Figura 10: Elaboración propia.

En la tabla 10 y figura 10, el 73.3% de colaboradores señaló que el Estado no se preocupa por brindar buenas condiciones laborales, mientras que el 26.7% de colaboradores, señalan que si se preocupa.

Tabla 11.

Usted recibió alguna capacitación al ingresar a laborar a la institución.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	36	60.0
No	24	40.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

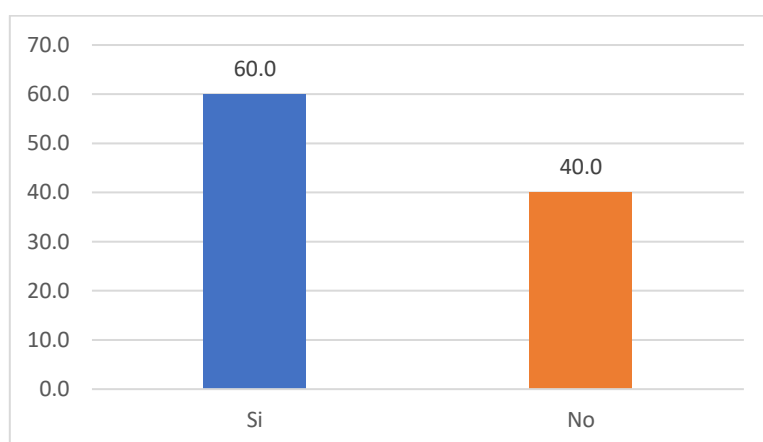


Figura 11: Elaboración propia.

En la tabla 11 y figura 11, el 60% de colaboradores señaló que si recibió alguna capacitación al ingresar a laborar a la institución, mientras que el 40% adujo que no la recibió.

Tabla 12.

Considera usted que la Institución promueve capacitaciones recurrentemente hacia los servidores públicos sujetos al régimen CAS.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	20	33.3
No	40	66.7
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

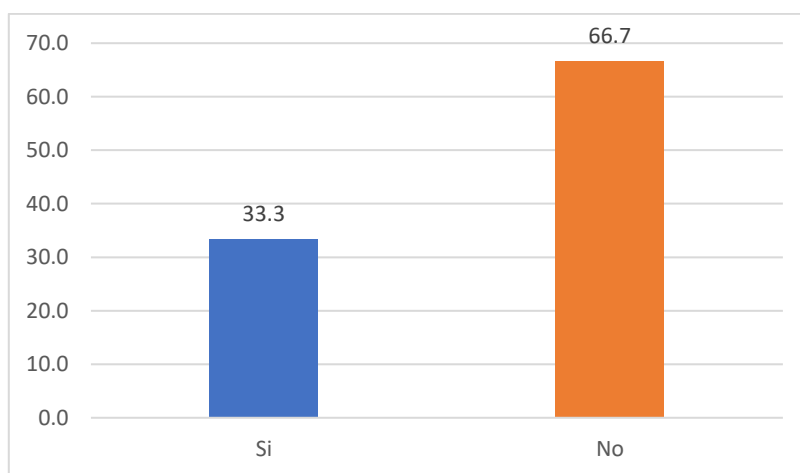


Figura 12: Elaboración propia.

En la tabla 12 y figura 12, el 66.7% de colaboradores señaló que la Institución no promueve capacitaciones recurrentemente hacia los servidores públicos sujetos al régimen CAS, mientras que el 33.3% señaló que si se promueven.

Tabla 13.

Usted considera, que la institución establece metas de desempeño.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	44	73.3
No	16	26.7
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

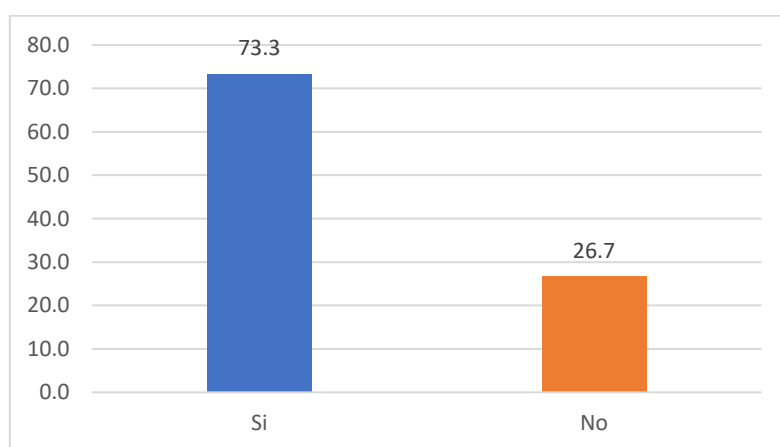


Figura 13: Elaboración propia.

En la tabla 13 y figura 13, el 73.3% de colaboradores señaló que la institución si establece metas de desempeño, mientras que el 26.7% mencionó que no las establece.

Tabla 14.

Las metas son acordes con la inducción otorgada por la institución.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	36	60.0
No	24	40.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

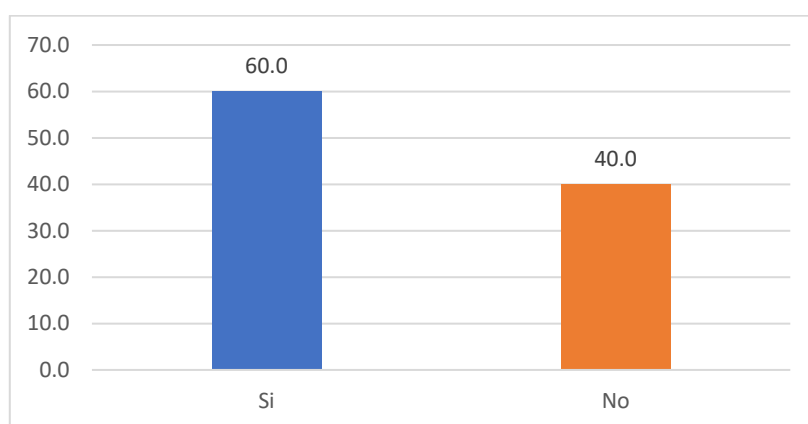


Figura 14: Elaboración propia.

En la tabla 14 y figura 14, el 60% de colaboradores señaló que las metas si son acordes con la inducción otorgada por la institución, mientras que el 40% mencionó que no son acordes.

Tabla 15.

Considera usted que, su contratación depende de su nivel de eficiencia.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	48	80.0
No	12	20.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

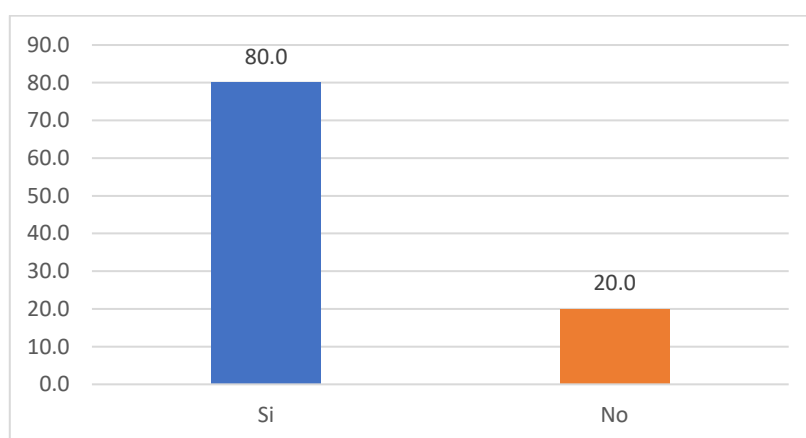


Figura 15: Elaboración propia.

En la tabla 15 y figura 15, el 80% de colaboradores señaló que su contratación si depende de su nivel de eficiencia, mientras que el 20% adujo que no depende de su eficiencia.

Tabla 16.

Considera usted que, el contrato administrativo de servicios le permite desarrollar una línea de carrera.

Respuesta	Colaboradores	
	n	%
Si	36	60.0
No	24	40.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

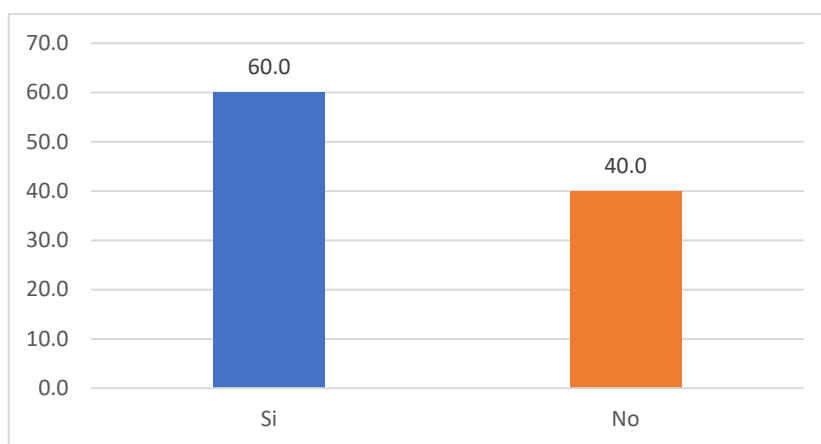


Figura 16: Elaboración propia.

En la tabla 16 y figura 16, el 60% de colaboradores señaló que el contrato administrativo de servicios si le permite desarrollar una línea de carrera, mientras que el 40% señaló que no se lo permite.

V. DISCUSIÓN

Conforme al objetivo general, hubo relación entre el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y la estabilidad laboral, según los colaboradores de la GERESA de Lambayeque. Se evidencia una relación entre el Contrato Administrativo de Servicio y la Estabilidad Laboral, lo cual indica que, de existir una fluctuación entre los niveles de la primera variable, existirá también fluctuación en los niveles de la segunda. Lo señalado, coincide con Heredia (2019) quien mediante la realización de su estudio estableció que la variable de Contrato Administrativo de Servicio se encuentra relacionada con la Estabilidad Laboral, investigación que evidenció la necesidad de realizar una modificación de la Constitución Ecuatoriana sobre los denominados contratos ocasionales, para generar mayor estabilidad laboral en aquellos contratos que poseen determinado tiempo de duración, debido a que la falta de continuidad y posibilidades de realizar una carrera administrativa conlleva a que la estabilidad laboral sea un factor escaso dentro de la citada modalidad de contratación.

Teóricamente, según Tirado (2017), el Contrato Administrativo de Servicio conocido como CAS, es una especie de convenio que existe dentro de la gestión del sector público, cuyo rasgo distintivo es la transitoriedad, aquella que no reconoce los derechos laborales en su totalidad debido al carácter de servicios no personales que son prestados y, por ende, las garantías que ofrece son mínimas a comparación de las reconocidas en el sector privado. Por su parte, Castillo y Salas (2018) acotan el concepto de estabilidad laboral, como aquella protección que la ley confiere a los trabajadores para que cuenten con seguridad frente a posibles situaciones que atenten a la continuidad del vínculo laboral.

Así, se infiere que el régimen CAS surge como una propuesta alternativa, cuyo carácter transitorio evidencia las limitaciones que posee la población que presta los denominados servicios no personales, quedando cada trabajador sujeto a las limitaciones de dicho régimen, tal y como ocurre con el goce de ciertos derechos que usualmente son garantizados. Por otro lado, la estabilidad laboral debe ser entendida como el factor que otorga a cada trabajador

seguridad respecto a la continuidad de su empleo, lo cual permite que sigan ejerciendo sus funciones dentro de determinado ámbito de trabajo, quedando protegido frente a cualquier situación con la cual peligre el vínculo laboral.

En conclusión, la relación presentada entre el Contrato Administrativo de Servicio y la Estabilidad Laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022, están asociadas dado que el carácter temporal y de servicios no personales que dicho régimen posee, ciertamente no otorga estabilidad laboral a los colaboradores, sea por la carencia de continuidad del vínculo, por la escasa garantía de las condiciones laborales, la limitación de beneficios sociales y de capacitaciones continuas que la caracterizan, siendo tales situaciones las que configura la terminación del vínculo de trabajo por ejemplo, frente al incumplimiento de las metas establecidas, lo cual limita las oportunidades dentro del ambiente laboral; sin embargo, de presentarse las condiciones de trabajo adecuadas bajo la modalidad CAS, será viable garantizar la estabilidad laboral, la posibilidad de mayores oportunidades de trabajo, la seguridad de contar con beneficios sociales completos y demás exclusiones, siendo aquellos factores que permitirán obtener mayor estabilidad laboral, experimentando con ello una mejora de la seguridad y, en consecuencia, en el desempeño de sus funciones.

Respecto al primer objetivo específico, en las tablas 5 y 6 concernientes a los beneficios sociales y estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA, Lambayeque, 2022, se determinó que del 100% de ellos, un 73.3% manifestó que las expectativas de remuneración no se encontraron satisfechas (44 colaboradores) siendo solo un 26.7% quien encontró satisfacción (16 colaboradores); además, en lo concerniente a la remuneración y estabilidad económica, del 100% un 60% manifestó que no se generó estabilidad económica y un 40% manifestó que sí fue generada. Aquello, se asemeja a lo manifestado por Palomino (2021) quien a través de su investigación determinó que el régimen CAS aumenta el gasto público, cuestión que afecta el ámbito presupuestario que cada entidad posee para la contratación del personal de trabajo que requiera, lo incide directamente en el aspecto remunerativo, tanto

en el monto como en la seguridad que a través de él se ofrece a los trabajadores.

Aquello, evidencia el carácter deficiente de la estructura institucional que realiza contrataciones bajo el régimen CAS, así como la falta de seguridad y debilidad, ya que este surgió de manera provisional para que posteriormente se integre a uno que beneficie a los trabajadores con todos los derechos reconocidos por ley; en consecuencia, el carácter inconsistente de dicho régimen genera que las instituciones públicas sean inestables y dependientes de los puestos de trabajo extras que requiera, lo cual limita el acceso a oportunidades de trabajo y estabilidad remunerativa, generando inseguridad al contratar a personal por un tiempo determinado según las necesidades que posea la institución.

Teóricamente, Marín (2012) precisó que la remuneración consiste en la obligación que la ley determina de parte del empleador (persona natural o jurídica) hacia el trabajador por la prestación de los servicios establecidos dentro del contrato de trabajo, siempre y cuando el monto de este carácter no sea inferior al establecido legalmente.

En conclusión, el vínculo presentado entre las remuneraciones junto a la expectativa por el desempeño de funciones y la estabilidad económica junto a la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022, evidenció que las expectativas de remuneración no se encuentran satisfechas debido a la falta de necesidad por parte de la entidad a realizar contratos del personal de carácter permanente, tal y como manifestó el 73.3% (44 colaboradores) de los encuestados; así también, se evidenció que la inestabilidad económica de los trabajadores sujetos al régimen CAS se ocasiona debido a la inexistencia de continuidad laboral dentro de dicho régimen, cuestión que se encuentra estrechamente relacionada con la progresividad de las remuneraciones, además de que debido a las distintas necesidades en los puestos de trabajo, genera que los montos varíen de un trabajador CAS a otro.

Respecto al segundo objetivo específico, en las tablas 7, 8, 9 y 10

concernientes a los beneficios sociales junto a la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA, Lambayeque, 2022, pudo determinarse primeramente que, el 100% de ellos sujetos al régimen CAS no hallaron adecuación de sus expectativas de trabajo con los beneficios laborales, ello en razón de que el 66.7% de entrevistados manifestó que ello no ocurre, siendo solo un 33.3% quienes manifestaron que tiene lugar (tabla 7), seguidamente el 80% manifestó que los beneficios laborales no son equitativos a los del régimen de contratación a plazo indeterminado, siendo solo un 20% quien manifestó que ello ocurre (tabla 8), además, el 66.7% de entrevistados manifestó que el régimen de contratación CAS no permite gozar de todos los beneficios laborales, siendo solo un 33.3% quien manifestó que sí ocurre (tabla 9) y, por último, respecto a el otorgamiento de condiciones laborales óptimas, el 73.3% de los trabajadores encuestados manifestó que no se presenta, siendo solo un 26.7% quien manifestó que sí ocurre (tabla 10). Tal resultado, se asemeja al obtenido por parte de Bonivento y Céspedes (2019) quienes con su estudio realizado determinaron que los beneficios laborales otorgados mediante el régimen CAS ciertamente no son similares a los del régimen privado, cuestión que genera insatisfacción en los trabajadores por el limitado goce de sus derechos, motivo por el cual resulta que las condiciones de trabajo en las cuales desempeñan sus funciones no resultaron óptimas.

Teóricamente, Arce (2021) conceptualiza a los beneficios laborales como el disfrute que la ley reconoce a cada trabajador, asunto que, si bien es un derecho de todo trabajador por las funciones que cumple, este se constituye aparte de la remuneración percibida. En tal sentido, se rescata el carácter constitucional-social de los beneficios laborales, ya que su articulación es parte del proceso de inclusión social y de satisfacción de necesidades fundamentales tanto para el trabajador y como para su núcleo familiar.

En conclusión, el vínculo presentado entre la adecuación de sus expectativas, el aspecto equitativo en comparación de otro régimen, el goce de los beneficios laborales y el otorgamiento de condiciones óptimas con la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022,

evidenció que las expectativas de los beneficios laborales como derechos reconocidos por ley no se encuentran satisfechos por la diferenciación con otros regímenes que poseen mayor estabilidad y goce de beneficios (caso de la contratación a plazo indeterminado), motivo por el cual existe inequidad de goce de beneficios sociales que genera serias desventajas tanto para el colaborador como para su proceso de inclusión social que incluye a la familia a la que pertenece, afectando ello a la regulación constitucional destinada a la satisfacción de necesidades básicas, de lo cual se infiere que para los colaboradores pertenecientes a la GERESA sujetos al régimen CAS no existen condiciones de trabajo óptimas.

Finalmente, en lo que respecta al tercer objetivo específico, se observó que en las tablas 11, 12, 13, 14, 15 y 16 concernientes a la capacitación y evaluación junto a la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA, Lambayeque, 2022, pudo determinarse primero que del 100% de entrevistados, el 60% contó con capacitación previa al ingreso del trabajo y un 40% manifestó que ello no fue dado (tabla 11), aunado a ello, del 100% de entrevistados, el 66.7% manifestó que la institución no promovió capacitaciones de manera recurrente a los colaboradores CAS y solo un 33.3% manifestó que ello sí ocurrió (tabla 12), además, el 73.3% de trabajadores CAS entrevistados manifestó que la institución estableció metas de desempeño de manera individual, siendo solo un 26.7% quien manifestó que no fueron establecidas (tabla 13), así también el 60% de trabajadores del régimen CAS manifestó que las metas iban acorde a la inducción realizada por la institución, siendo un 40% quien manifestó que ello no ocurrió (tabla 14). Asimismo, respecto a la contratación según el nivel de eficiencia, el 80% de trabajadores del régimen CAS entrevistados manifestó que ello ocurrió y solo el 20% manifestó que no ocurrió (tabla 15) y, por último, respecto al desarrollo de una línea de carrera, el 60% de trabajadores del régimen CAS manifestó que ello fue dado, siendo un 40% de ellos quien manifestó lo contrario. Lo señalado, concuerda con Chumbes (2021) quien mediante su estudio determinó la existencia de inestabilidad dentro del régimen CAS por la ausencia de garantías laborales de parte de las entidades, específicamente en el ámbito de las capacitaciones

otorgadas a los trabajadores como en las evaluaciones de su desempeño laboral, lo cual es reflejado y perjudica a los servicios que los colaboradores ofrecen al público.

Teóricamente, Salas et al. (2019) precisaron que las capacitaciones dirigidas a los trabajadores, tienen el objetivo de especializar el desempeño de aquellos en el ejercicio de sus funciones por causa del conocimiento impartido, cuestión que no es utilizada únicamente en el proceso de especialización, sino que también incluye el otorgamiento de mejores servicios al público, además del cumplimiento de las metas trazadas a nivel institucional.

En conclusión, el vínculo presentado entre la capacitación y evaluación junto a la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022, evidenció que el personal de trabajo contó con programas de capacitación desiguales, lo cual refleja la falta de promoción de este aspecto tan indispensable en el desempeño y rendimiento de la institución misma así como de los servicios otorgados al público; asimismo, se evidenció que las metas de rendimiento establecidas poseen un carácter diferencial entre los colaboradores, cuestión que afecta el derecho de igualdad y de oportunidades de crecimiento profesional, lo cual si bien se encontró presente en el ámbito personal de cada trabajador, no siempre coincidía con los objetivos trazados institucionalmente y, producto de ello, se hallaron deficiencias en el desempeño profesional que afectó la capacidad de que sean contratados, afectando directamente su futuro profesional.

Cabe señalarse que, como principales limitaciones de este estudio, se suscribe el acceso a limitada información proveniente de artículos de revistas indexadas publicados, debido a que la modalidad de contrato CAS, se encuentra suscrita a la realidad peruana, motivo por el cual existe escasa información específica sobre la variable en otros idiomas, sin embargo, esta limitación fue superada gracias a la búsqueda concienzuda en diferentes fuentes con motores de datos con rigor científico.

En tal sentido, cabe precisar se, que de acuerdo a la información recopilada producto de la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a lo manifestado por los colaboradores de una institución gubernamental, la modalidad de contrato CAS vulnera el derecho primigenio de todo colaborador relacionado a la estabilidad laboral, debido a que, los beneficios que establece la norma no son acoplados a las características contextuales de la realidad en las instituciones, lo cual sugiere una mayor regulación de este tipo de aplicación normativa.

VI. CONCLUSIONES

La investigación realizada fue analizar la relación entre el Contrato Administrativo de servicio y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque. Teniendo como resultados que el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) y la estabilidad laboral se encuentran vinculados, dado que los contratos son temporales, por lo que no otorga estabilidad laboral a los colaboradores, así mismo los resultados muestran limitaciones de beneficios sociales y de capacitaciones, siendo tales situaciones las que conlleva a la terminación del vínculo laboral.

1. La relación presentada entre el Contrato Administrativo de Servicio y la Estabilidad Laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022, están asociadas dado que el carácter temporal y de servicios no personales que dicho régimen posee, ciertamente no otorga estabilidad laboral a los colaboradores.
2. El vínculo presentado entre las remuneraciones junto a la expectativa por el desempeño de funciones y la estabilidad económica junto a la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022, evidenció que las expectativas de remuneración no se encuentran satisfechas debido a la falta de necesidad por parte de la entidad a realizar contratos del personal de carácter permanente.
3. El vínculo presentado entre la adecuación de sus expectativas, el aspecto equitativo en comparación de otro régimen, el goce de los beneficios laborales y el otorgamiento de condiciones óptimas con la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022, evidenció que las expectativas de los beneficios laborales como derechos reconocidos por ley no se encuentran satisfechos por la diferenciación con otros regímenes que poseen mayor estabilidad y goce de beneficios (caso de la contratación a plazo indeterminado), motivo por el cual existe inequidad de goce de beneficios sociales que genera serias

desventajas para el colaborador .

4. El vínculo presentado entre la capacitación y evaluación junto a la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022, evidenció que el personal de trabajo contó con programas de capacitación desiguales, lo cual refleja la falta de promoción de este aspecto tan indispensable en el desempeño y rendimiento de la institución misma así como de los servicios otorgados al público.

RECOMENDACIONES

- Al Ministerio de Trabajo, se recomienda la implementación de mecanismos normativos que permitan respetar y cumplir los derechos laborales de los colaboradores en el ámbito gubernamental, con el propósito de asegurar su estabilidad en sus puestos de trabajo.
- Al área de Planificación, Administración y Gestión Financiera, se recomienda que se implementen las contrataciones teniendo en cuenta los beneficios laborales, especialmente para aquellos colaboradores que superan el periodo de prueba (3 meses) de los servicio de la GERESA.
- Al gerente de Recursos Humanos, se recomienda la elaboración y ejecución de planes de mejora periódicos para permitir dar una oportunidad de línea de carrera al colaborador, siendo éste especializado y competente.
- A la oficina de Planificación, Administración y Gestión Financiera, implementar mejores lineamientos de control y seguimiento, con el objetivo de atender las demandas de los colaboradores oportunamente según los plazos estipulados.

REFERENCIAS

- Balbín, A. N. (2019). Debates en torno a la estabilidad laboral de los agentes contratados por la administración pública nacional. *Revista Derechos en acción*, 12(12), 105 - 142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7174143>
- Ballesteros, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, 1(21), 118 - 148. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Benítez, D. (2019). *Inestabilidad laboral en los funcionarios públicos en la carrera administrativa respecto de los nombramientos provisionales*. Loja: Universidad de Ecuador. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22410/1/DIEGO%20LEONARDO%20BENITEZ%20BENITEZ.pdf>
- Bonivento, F., & Céspedes, F. (2019). *Contrato de prestación de servicios en la entidad estatal frente a la norma laboral, la protección del trabajo y seguridad social*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Calcina, M. (2021). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1296/Calcina%20Yasan%2c%20Maria%20Luisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, A., & Romero, M. C. (2018). *De la estabilidad laboral relativa, ¿a la estabilidad laboral absoluta?* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario. https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=BeZaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=libros+sobre+estabilidad+laboral+&ots=6sDtaAIDIm&sig=jcURICz5J-txbk7WtUIRvdoAOkc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Camacho, A., & Romero, M. C. (2018). *De la estabilidad laboral relativa, ¿A la estabilidad laboral absoluta?* Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/tj78958780087>
- Castillo, J. G., & Salas, C. (2018). Estabilidad Laboral y Desigualdad del Ingreso: Una Perspectiva de Género. *Revista Cuestiones Económicas* (28), 149-180. <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/257>

- Cea, J., & Riveros, J. C. (2020). Resolución de conflictos laborales: caso de negociación de un contrato colectivo en Codelco (Chile). *Revistas académicas de la Universidad de Chile*, 26(2), 21-37. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/56949/60626>
- Chumbes, G. (2021). *Inestabilidad laboral del régimen CAS y compromiso organizacional del servidor público de la GERESA Huanca Sancos, Ayacucho, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66010/Chumbes_VG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119-142. <https://doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Franco, D. (2020). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parciales en el Perú. *Revista de Derecho*, 52(1), 72-87. <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n52/2145-9355-dere-52-70.pdf>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gómez, R. F. (2020). Desafíos de la función pública en Chile y medidas para la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la Administración del Estado. *Revista Digital de Derecho Administrativo* (23), 123-160. https://www.academia.edu/es/41080787/_2020_Desaf%C3%ADos_de_la_funci%C3%B3n_publica_en_Chile_y_medidas_para_la_modernizaci%C3%B3n_y_buena_gesti%C3%B3n_de_las_relaciones_laborales_dentro_de_la_Administraci%C3%B3n_del_Estado
- Gúzman, F. (2020). *Régimen CAS y la inestabilidad laboral del servidor público de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II - 2, Tarapoto, 2019*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44281/Guzm>

%c3%a1n_PF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Heredia, J. (2019). *La estabilidad laboral y el contrato de servicios ocasionales en el sector público*. Ecuador: Universidad Nacional de Ecuador. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10810/1/PIURAB0105-2019.pdf>
- Ladrón, L., & Osorio, C. (2020). La estabilidad en el empleo en el contexto de la pandemia: caso peruano. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(1), 98-107. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/27>
- Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (28), 157-190. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n28/1870-4670-rlds-28-157.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (05 de enero de 2022). *Clasificadores Presupuestarios 2022*. Clasificadores Presupuestarios 2022: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2022/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2022.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista en Derecho Público Económico*, 1(1), 129-146. <http://journals.continental.edu.pe/index.php/derechopublicoeconomico/articloe/view/744/696>
- Prialé, J. (21 de marzo de 2022). Empleo informal en el Estado se eleva por restricciones para contratos CAS. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/empleo-informal-en-el-estado-se-eleva-por-restricciones-para-contratos-cas-noticia/>
- Rodríguez, H. (25 de abril de 2022). La Libertad: trabajadores CAS exigen al Gobierno eliminar este régimen laboral. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2022/04/27/la-libertad-trabajadores-cas->

exigen-al-gobierno-eliminar-este-regimen-laboral-lrnd/

Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Soluciones Educativas S.A.

[https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcov](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

[er&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

[419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Valdeiglesias, C. S. (2018). Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los

Docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú. *Revista VOX*

JURIS,

36(2),

163-170.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6523166>

ANEXOS

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Contrato Administrativo de Servicios	Decreto Legislativo N° 1057, un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada	Se considera que el régimen CAS es uno de los más utilizados para temas contractuales en la administración pública.	Remuneraciones	Nivel de expectativa
				Equidad en la remuneración
			Beneficios laborales	Condiciones laborales Oportunidad de mejora
			Capacitación y evaluación	Eficiencia en el servicio Logro de metas
Estabilidad laboral	Garrido (2017) considera que es la esencia extraída de un derecho elemental de todo individuo, que genera una relación netamente laboral con su empleador trayendo consigo beneficio al servidor.	Se establece como una de las maneras propias para generar un ambiente seguro en el aspecto laboral por medio de un consenso en común entre el servidor y el empleador.	Seguridad laboral	Grado de confianza Nivel de productividad
			Satisfacción general	Ambiente laboral Beneficios laborales

Nota. Planteamiento propio

Anexo 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario

Encuesta a los servidores públicos sobre CAS y Estabilidad Laboral

Estimado colaborador de la GERESA Lambayeque, responda el presente cuestionario de manera honesta. Marcar con un aspa (X) las siguientes alternativas. Agradeciendo por su accesibilidad y tiempo.

1. Usted, ¿Fue contratado bajo la modalidad CAS emergencia?

Si ()

No ()

2. Usted, ¿Es contratado con una periodicidad mensual?

Si ()

No ()

3. Usted, ¿Es contratado con una periodicidad trimestral?

Si ()

No ()

4. Para usted, ¿La institución le genera confianza respecto a su contratación?

Si ()

No ()

5. Usted considera que la remuneración percibida mensualmente cubre sus expectativas de acuerdo a las funciones que desempeña.

Si ()

No ()

6. Usted considera que, la remuneración percibida le genera estabilidad económica.

Si ()

No ()

7. Usted considera que, los beneficios laborales de un servidor CAS se adecúa a sus expectativas laborales.

Si ()

No ()

8. Usted considera que, sus beneficios laborales son equitativos a los de otros servidores sujetos a otro régimen laboral que ejercen el mismo cargo.

Si ()

No ()

9. Considera usted que, el contrato administrativo de servicio le permite gozar de todos los beneficios laborales.

Si ()

No ()

10. Usted considera que, el Estado se preocupa por brindar buenas condiciones laborales.

Si ()

No ()

11. Usted recibió alguna capacitación al ingresar a laborar a la institución.

Si ()

No ()

12. Considera usted que la Institución promueve capacitaciones recurrentemente hacia los servidores públicos sujetos al régimen CAS.

Si ()

No ()

13. Usted considera, que la institución establece metas de desempeño.

Si ()

No ()

14. Las metas son acordes con la inducción otorgada por la institución.

Si ()

No ()

15. Considera usted que, su contratación depende de su nivel de eficiencia.

Si ()

No ()

16. Considera usted que, el contrato administrativo de servicios le permite desarrollar una línea de carrera.

Si ()

No ()

Anexo 3: Confiabilidad de instrumentos

Anexo 6: Confiabilidad del Cuestionario del contrato administrativo de servicio y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,9000	1,41049	20
VAR00002	2,8500	1,26803	20
VAR00003	2,6500	1,22582	20
VAR00004	2,5500	1,46808	20
VAR00005	2,5500	1,19097	20
VAR00006	2,8000	1,32188	20
VAR00007	2,8500	1,34849	20
VAR00008	2,7500	1,16416	20
VAR00009	2,5500	1,35627	20
VAR00010	2,6500	1,26803	20
VAR00011	2,2000	1,36111	20
VAR00012	2,7000	1,38031	20
VAR00013	2,6000	1,27321	20
VAR00014	2,5000	1,19208	20
VAR00015	2,7000	1,26074	20
VAR00016	2,2000	1,23969	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "El contrato administrativo de servicio y la estabilidad laboral de los colaboradores de la GERESA Lambayeque, 2022", cuyo autor es TORO VASQUEZ JULIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 13 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA DNI: 41687495 ORCID: 0000-0002-1137-5479	Firmado electrónicamente por: SAAVEDRASL el 24- 11-2022 08:51:10

Código documento Trilce: TRI - 0439724