

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Apreciaciones del Personal Civil respecto a la
Discriminación de los Regímenes Laborales- Decreto
Legislativo N°1057

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Aliaga Lopez, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-9779-4406)

ASESORES:

Mg. Flores Ledesma, Katia Ninozca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

Mg. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Al creador, a mis padres que me han inculcado los valores para hacer de mí una mujer de éxito, una vez más les podré decir lo logré, a mis dos ángeles en el cielo que me iluminan en mi vida; y por último a mi novio pieza fundamental en este largo caminar juntos de la mano y a un angelito que vendrá pronto a nuestras vidas.

Agradecimiento

A todas las personas que me han apoyado moralmente para culminar con éxito esta tesis, a mis dos asesores la magíster Flores Ledesma Katia Ninozca y al magíster Lenin Enrique Fabián Rojas, agradecerles su sapiencia, paciencia y tiempo, que sin ustedes no lo hubiese logrado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales -Decreto Legislativo N°1057", cuyo autor es ALIAGA LOPEZ ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5.00%, 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.

LIMA, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 01- 09-2023 12:41:13

Código documento Trilce: TRI - 0650548



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALIAGA LOPEZ ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales -Decreto Legislativo N°1057", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALIAGA LOPEZ ELIZABETH DNI: 45665166 ORCID: 0000-0001-9779-4406	Firmado electrónicamente por: AALIAGALO17 el 01-09-2023 11:49:28

Código documento Trilce: INV - 1272652

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	14
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3 Escenario de estudio.....	15
3.4 Participantes.....	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6 Procedimiento.....	17
3.7 Rigor científico.....	18
3.8 Método de análisis de la información.....	19
3.9 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Categoría y Subcategoría.....	15
Tabla 2 Datos de los Informantes	16
Tabla 3 Tabla de categorización	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Subcategoría 1: Contrato administrativo de servicios.....	21
Figura 2	Subcategoría 2: Discriminación del Régimen Laboral.....	24
Figura 3	Triangulación de datos.....	28

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales -Decreto Legislativo N° 1057. La tesis fue de tipo básica con enfoque cualitativo, el método utilizado fue el fenomenológico, orientado a afrontar la realidad problemática con la finalidad de dar a conocer si existe o no estabilidad laboral. En el recojo de datos, se empleó la técnica de la entrevista y como instrumento se aplicó la entrevista semi estructurada.

Se obtuvo como resultado que el régimen laboral en el que se encuentran inmersos los informantes es diferente a otros en términos de su ejecución en el derecho laboral peruano, existiendo trabajadores con condición permanente y otros con condición transitoria; así mismo el Decreto Legislativo N°1057 cuenta con restricciones en comparación a otros regímenes como el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 728. Se concluyó que las entidades públicas todavía no dan cumplimiento a la ley, lo que ocasiona que el personal considere vulnerado su derecho y tenga la opción de irse a la vía jurisdiccional en busca del auxilio judicial.

Palabras clave: Discriminación, contrato, derecho laboral

Abstract

The main objective of the research was to determine the appraisals of civilian personnel regarding the discrimination of the Labor Regimes - Legislative Decree No. 1057. The thesis was of a basic type with a qualitative approach, the method used was the phenomenological one, oriented to face the problematic reality with the purpose of making known if there is labor stability or not. In the data collection, the interview technique was used and the semi-structured interview was applied as an instrument.

The results showed that the labor regime in which the informants are immersed is different from others in terms of its execution in the Peruvian labor law, there are workers with permanent status and others with transitory status; likewise, Legislative Decree N° 1057 has restrictions compared to other regimes such as Legislative Decree N° 276 and Legislative Decree N° 728. It was concluded that the public entities still do not comply with the law, which causes the personnel to consider that their rights have been violated and have the option of going to the courts in search of judicial assistance.

Keywords: Discrimination, contract, labor law.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, Fernandez (2019) describió los contenidos más importantes del Convenio OIT 190 y como la recomendación 206 impacta en la legislación laboral española manifestando que su legislación y la europea referente a la recomendación mencionada establecen conceptos distintos, respecto al papel que realizan los poderes públicos para la aplicación y resolución de controversias en los órganos jurisdiccionales.

Ahora bien, Conde-Ruiz et al., (2021) señalaron que España cuenta con una regulación laboral dual, donde existe una marcada diferencia entre los trabajadores indefinidos y los que poseen un contrato temporal, toda vez que estos últimos se encuentran desprotegidos y en condiciones precarias, manifestando que al año España cuenta con más de 25 millones de contratos temporales convirtiendo al trabajo en una anomalía; así mismo, consideraron que ninguna de las siete reformas laborales han podido solucionar dicha dualidad laboral.

El derecho laboral en el Perú es incierto, ya que no existió una adecuada aplicación de la norma, dicho vacío legal produce la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos a un Régimen Laboral, por lo tanto, aún es un tema de relevancia jurídica en el país. En el año 2008, se promulgó el Decreto Legislativo N°1057 con la finalidad de solucionar la problemática del incremento de los servicios no personales (SNP), por ende, el personal contratado tiene derecho: a la Remuneración Mínima Vital, descanso semanal obligatorio, refrigerio, aguinaldo por fiestas Patrias y navidad, entre otros beneficios. Las contrataciones administrativas de servicio se rigen por lo establecido en las leyes anuales del presupuesto público.

La Constitución Política del Perú, precisó los derechos y deberes que deben prevalecer en un Estado de derecho y que son de cumplimiento de los ciudadanos;

es así como de dicha carta magna se desprenden los artículos 22° y 23° los que determinan al trabajo como un derecho constitucional y garantista.

A mediados de inicio del año 2019, se confirmó en el país el primer caso reportado por covid-19, ello conllevó a los ciudadanos a vivir en zozobra; los índices de mortalidad alcanzaron límites inalcanzables junto al país hermano de Ecuador tal como lo señalaron Cruz et al., (2019) en CEPAL quienes manifestaron la mortalidad por covid-2019 se dio por desigualdades socioeconómicas, de territorio entre otros.

Por lo tanto, en el Perú a través del tiempo se promulgaron tres decretos de urgencia, los mismos que surgieron para suplir necesidades laborales debido a que la enfermedad narrada en el párrafo anterior implicaba que sectores públicos carecían de personal civil para el desarrollo de las funciones administrativas; es por ello que desde el año 2020 hasta el 2022 se promulgaron dos Decretos de Urgencia a nivel nacional y un Decreto de Urgencia a nivel institucional respecto a la contratación del personal del Decreto Legislativo N° 1057; es preciso mencionar en esta introducción un orden de prelación ya que fue materia de análisis de la presente tesis. En efecto, en el 2020 se promulgó el Decreto de Urgencia N° 085-2020, el mismo que le dio potestad a la Policía Nacional del Perú (PNP) de contratar a nuevo personal. Asimismo, en el año 2021 se promulgó el Decreto de Urgencia N° 034-2021, que autorizó la contratación de personal con carácter transitorio.

Finalmente, el 6 de setiembre del mismo año, se promulgó el Decreto de Urgencia N° 083-2021, el cual modificó a la anterior norma y amplió la contratación de personal por necesidad de urgencia, para funciones temporales. De los tres decretos, se desprendió que estos fueron creados por tiempo determinado y que se dictaron de manera excepcional en materia económica y que se fundamentó en situaciones extraordinarias que no se pueden prever. A nivel administrativo, para fines de opinión técnica vinculante en procesos de despidos encausados y/o otros se encuentra la Autoridad Nacional del Servicio Civil, última instancia a nivel administrativo encargada de evaluar si una entidad pública ha cometido arbitrariedad

o no; para ello debe revisar si la motivación de dicha apelación se encuentra conforme al ordenamiento jurídico y dentro del plazo estipulado por ley.

Ante ello se planteó como problema general ¿Cuál es la apreciación del personal civil respecto a la Discriminación Laboral-Decreto Legislativo N° 1057?; desglosando en problemas específicos ¿Desde tu experiencia, que discriminación has sufrido de acuerdo con tu régimen laboral?, ¿Qué conocimiento tienes sobre el contrato administrativo de servicios (CAS) del cual te encuentras inmerso? Por lo tanto, la investigación justificó su relevancia social, porque se estudió los regímenes de contratación del personal civil en el que se encuentran inmersos, de igual manera, por su relevancia teórica, debido a la generación de teorías emergentes respecto a la discriminación laboral. Finalmente, por relevancia práctica; porque permitirá que el personal civil conozca su contrato, sus derechos y procedimientos a realizar cuando la institución pública en la que se encuentre no cumpla con el principio de legalidad.

Como objetivo general se planteó conocer la percepción del personal civil respecto a la discriminación del Régimen Laboral-Decreto Legislativo N°1057, y entre los objetivos específicos 1: conocer que tipo discriminación ha sufrido el personal civil respecto a su régimen laboral; de otro lado, el objetivo específico 2 : conocer las apreciaciones respecto del contrato administrativo de servicio en el que se encuentra el personal civil.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación tuvo como enfoque una línea de investigación cualitativa, la misma que se sostuvo en una variedad de estudios de nivel nacional como internacional.

En el ámbito nacional se encuentra Cari (2021) quien concluyó en su investigación que la aplicación de la Ley N° 31131, se da a favor de los derechos laborales de trabajadores antiguos que cuentan con una duración de 10 años a más y que no cuentan con beneficio alguno; así mismo, Zavala (2018) analizó que dicha contratación estudiada en el presente proyecto no sería garantista porque no existe una adecuada aplicación del derecho, afectando el beneficio al trabajador.

La carta magna del Perú precisó que el trabajo es un derecho constitucional, y que es inherente a la persona por lo que ninguna normativa posterior puede desconocer ello, así mismo el artículo 27 del mismo cuerpo legal respalda al trabajador despedido por causa arbitraria. Al respecto, Boza (2014) manifestó que el derecho del trabajo es la búsqueda de la estabilidad entre las partes contratantes, que en la legislación peruana ha existido una evolución respecto al tema laboral más a la fecha aún existen vacíos legales que ocasionan desigualdad, por lo tanto, genera discriminación laboral; así mismo hace mención que la Constitución de Querétaro de México y la Constitución de Weimar en Alemania son las dos primeras constituciones pioneras en colocar en sus articulados los derechos sociales y laborales.

El autor Silva (2018) refirió que en el entorno laboral debe prevalecer el principio de igualdad, toda vez que en la actualidad en materia contractual aún existe lo que es la discriminación laboral; por ende, consideró que debe existir un solo régimen laboral único toda vez que este incluiría a todos los regímenes en uno solo y con ello no existiría la disminución de los derechos adquiridos, de igual manera Morales et al., (2014) concluyeron que el derecho laboral no es aplicado adecuadamente afectando con ello el legítimo interés del empleado.

Franco (2019) refirió que los derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial no se encuentran protegidos por el empleador, sustentando que la jornada de trabajo no puede determinar el despojar a un trabajador de su estado laboral y despedirlo arbitrariamente, y que cualquier promoción que adopte el Estado con la finalidad de hacer prevalecer el derecho fundamental al trabajo, debe ser garantista.

En esa misma línea de ideas Saavedra (2021) concluyó que el contrato administrativo de servicios frente al covid-19 en el sector salud ha mostrado una fuerte carencia de estabilidad teniendo en cuenta la demanda de inconstitucionalidad de la ley N° 31131, la misma que le daba al personal contratado la calidad de indeterminado sólo y exclusivamente si ese personal se encontraba trabajando cuando dicha ley entró en vigencia; así mismo propone que debe existir un procedimiento jurídico adecuado que garantice la estabilidad de los trabajadores inmersos bajo este tipo de contratación la misma que debe ir acorde con la Constitución Política del Perú y otros. Por su parte, Díaz et al., (2021) concluyeron que la implementación de una ley que erradique la discriminación laboral no repercutiría de manera eficiente, por la simple imposición normativa, lo que busca es que el empleado se quede de manera permanente en un puesto laboral, considerando que el traslado debe ser progresivo, pero con todos los beneficios que le compete, a fin de preservar su empleo.

Ahora bien, en concordancia con lo citado en el párrafo anterior se encuentra lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT 158) en su artículo 4 que refiere que no se puede poner fin a un vínculo contractual sin una causa justa.

En ese mismo orden de ideas Díaz (2021) concluyó que la desvinculación contractual debe darse por causa justificada la misma que deberá quedar acreditada, ya sea por conducta o por su capacidad laboral.

En el ámbito internacional se ha recogido la información adecuada para el presente trabajo, el mismo que ha hecho que se aperture un panorama completo respecto al régimen laboral consiguando en esta tesis:

Salgado et al., (2008) mencionaron que la reforma laboral en México se encuentra aún pendiente, y a su vez refieren que existen dos elementos para que se dé la innovación en los trabajadores (p.234). Sin embargo, Lacavex (2013) definió que, en México, la forma de contrato laboral individual garantiza al trabajador y lo protege ante cualquier eventualidad tal como ha quedado plasmado en la Ley Federal del Trabajo (LFT), al respecto Norza (2022) manifestó que aún existe discriminación laboral la misma que produce vulneración de quien lo recibe toda vez que es el más vulnerable.

Montes et al., (2017) opinaron que la política laboral en Argentina ahonda una serie de posibilidades de implantación laboral, acordes con el interés del modelo económico vigente atravesado en su momento, buscando lógicas de acción gubernamental. En Chile Garmonal (2019) afirmó que el derecho laboral ha ido evolucionando, ya que cada área de derecho contiene un relato fundacional por lo que cambia con el tiempo, acotando que al ser este cambiante se convierte en un desafío, ya que los casos jurisprudenciales revisados por el autor son de los últimos quince años.

Así mismo, García (2015) comentó la problemática del empleo público en España refiriéndose que existen diferentes modelos y que el más garantista sería el aplicado en Francia, donde se aplicó el principio de inamovilidad y el de mérito, adquiriendo con ello los trabajadores estabilidad laboral; a diferencia de Estados Unidos existe aún el modelo denominado civil service, los que son solamente revocados solo y exclusivamente por voluntad del soberano, más señala que al existir corrupción a nivel laboral se debe aplicar el principio de idoneidad.

En esa misma línea de ideas Hernández (2016) concluyó que la extinción de los regímenes laborales en España, debe contar con un adecuado procedimiento toda vez que se ha visto en el pasar de los tiempos que estos son vulnerados mayormente; asimismo consideró que al no existir una estabilidad laboral adecuada para el empleador y este sea víctima de algún tipo de despido, debería ser resarcido con la indemnización correspondiente o en su defecto con la reposición que lo sitúa en el estado en el que se encontraba cuando fue vulnerado de su derecho.

Por su parte, Norte (2015) concluyó que en España se ha incrementado las modalidades de contratos de naturaleza temporal, y que las reformas introducidas y de aplicación en su país han contribuido al aumento de tasa de empleo, pero de manera no permanente con ello la conclusión en la que se basa el autor es que dicho crecimiento poblacional en el aspecto laboral no estaría acorde con el derecho laboral propiamente dicho y que no existe una estabilidad laboral continua y permanente.

Niño (2014) concluyó que, en Colombia, la legislación no refiere el elemento de dependencia entre el empleador y el trabajador, ya que en palabras del autor este tipo de contratos no estaría generando una interpretación adecuada. Así mismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) protegió los derechos humanos y manifestó que estos deben estar acordes con los derechos laborales, buscando con ello una defensa jurídica en una misma condición. En esa misma línea de ideas Carballo (2021) mencionó que la equidad en las relaciones laborales debe ir acorde a lo normado por la ley.

Respecto a los principios del proceso laboral, Vela (2019) precisó que los principios que emergen del derecho procesal del trabajo son mandatos que sirven para orientar la actuación de los magistrados y las partes que se sometan a la tutela jurisdiccional.

El autor Alanzi (2021) mencionó que para considerar los puntos estratégicos en un contrato administrativo es necesario promover las fases de las contrataciones,

y que la contratación pública en Arabia Saudí cuenta con las normas y reglamentos esenciales para proteger los derechos legales.

Allan (2018) definió a los contratos administrativos como el acuerdo de voluntades con la finalidad de un servicio público adecuado, acentuando que estos son los principales contratos en Venezuela, ya que se realizan de esa forma para no recaer en algún tipo de arbitrariedad que ocasione algún tipo de proceso a posterior.

En ese orden de ideas, Gonzales (2008) analizó los contratos administrativos en Venezuela los mismos que quedaron gobernados por el Derecho Administrativo, por lo que este podía ejercer la denominada “cláusula exorbitante”, conocido así debido a su potestad administrativa extracontractual y/o unilateral; luego del año 2004, este pierde relevancia jurídica procesalmente, ya que no implica aceptar un contrato de esa naturaleza.

Lobato (2019) manifestó que, desde el derecho constitucional en Argentina, reconoce una ausencia del derecho al trabajo, por lo tanto, examinó un caso en materia de discriminación desarrollada por la Corte Suprema “Cisneros” dicho caso considera que la incorporación de igualdad posibilita atender situaciones de injusticia en el ámbito laboral. Shelton (2008) refirió que las leyes hacen diferencias más aún cuando una de ellas es neutral ya que tiene un impacto sobre un grupo específico lo que da inicio a quejas sobre algún tipo de carácter exclusivo por parte de los que se sienten afectados produciéndose con ello una afectación de carácter discriminatorio.

En España, Sabater et al., (2019) analizaron la teoría bifactorial de Herzberg, concluyendo que las posibilidades de promoción laboral derivan de una falta de motivación y salario, lo cual muestra insatisfacción por parte de los empleados, por lo que refirieron que existe una connotada diferenciación entre el personal que ejerce su carrera profesional con el personal que ejerce otro tipo de trabajo, lo cual influye en que no existe una adecuada oportunidad de promoción laboral igualitaria.

En efecto, Álvarez-Indacochea et al., (2015) concluyeron que el desempeño de los servidores públicos dentro de una institución pública debe ir de la mano de la gerencia de talento humano la misma que debe permitir a los servidores definir estrategias, desarrollo de talentos y habilidades los cuales coadyuvarán a la gestión que se desarrolle dentro del ámbito laboral; así mismo manifiestan también que al no realizarse este tipo de estrategias influye en una deficiencia en toda la organización.

En ese orden de ideas Van (2018) integró diversas influencias contextuales respecto al trabajo, analizando a nivel nacional e internacional, asimismo sustentó que las controversias suscitadas entre trabajadores como empleadores se deben manejar de manera distinta, ya que se debe considerar el ámbito en el que se encuentren toda vez que conforme a lo que él manifiesta cada caso es particular.

Crayne (2020) manifestó que la pandemia a nivel mundial trajo consigo aspectos negativos en las personas, toda vez que cada país adopta medidas de restricción para la no propagación de dicha enfermedad lo que ha ocasionado pérdida de empleo por contagio de enfermedad, como también la inalcanzable búsqueda de trabajo, teniendo en cartera a muchos profesionales, manifestó que a nivel mundial más de 3 millones han contraído dicha enfermedad. En ese mismo orden de ideas, Nemteanu et al., (2021) manifestaron que la pandemia de covid-19, ha planteado diferentes retos con relación a la adaptación de los empleados en su trabajo, dado el estudio realizado por los autores analizan que la influencia de la inestabilidad laboral e inseguridad partió desde la pandemia producida a nivel mundial, desarrollando un método de competitividad entre trabajadores, lo cual debe incluir el gestor del talento humano que debe partir del empleador.

Connie et al., (2020) precisaron que las personas buscan mejorar su condición laboral, por ende, se debe desarrollar en el ámbito universitario, mejorando sus estudios, por lo tanto, este autor delimita el proceso y la experiencia de cada persona, desde la perspectiva de quien lo busca, manifestando con ello que la búsqueda de trabajo hoy en día implica necesidad del trabajador y necesidad de quien lo solicita.

Loan (2020) consideró que el rendimiento laboral de los empleados al realizar su trabajo se encuentra supeditado al compromiso organizacional de la empresa, por lo tanto, hoy el empleador debe fomentar a través de capacitaciones el compromiso con sus empleados y con ello garantizar la productividad.

En ese sentido Bakker et al., (2021) manifestaron que los empleados que se encuentran en una tensión laboral perenne buscan estrategias de autorregulación como evitar el trabajo, por lo que consideraron que las prácticas realizadas por recursos humanos y un liderazgo adecuado ayuda a garantizar que los trabajadores regulen dicha tensión en un corto plazo.

Asimismo, Atalay et al., (2020) a través de su artículo, analizaron la demanda de trabajadores en los Estados Unidos y el nivel que alcanza en materia laboral; existiendo más competitividad laboral que incluye que la persona postule a un trabajo se capacite adecuadamente.

En esa misma línea de ideas Gil (2017) refirió que los trabajadores se encuentran protegidos por la Organización Internacional del Trabajo ya que concibe los principios y derechos fundamentales en el trabajador; así mismo mencionó que cualquier trabajo decente se encuentra por encima de la legislación laboral vigente, por ende, consideró que la discriminación laboral incluye cualquier distinción o exclusión que atenta contra la persona y su dignidad.

Rodríguez et al., (2017) concluyeron que del análisis realizado en Estados Unidos a diferencia de otros países existen tres aspectos de la política de la regulación laboral, siendo una de ellas la más relevante la diferencia de los países respecto al trabajo; en Australia Wright et al., (2020) manifestaron que las relaciones laborales se dividen en tres: la productividad en el lugar de trabajo, la igualdad de género y el trabajo precario.

Por lo tanto, Berens et al., (2019) se refirieron a las brechas del mercado laboral y realizaron una consolidación de la legislación laboral en 18 países latinoamericanos, utilizando el método de la entrevista con la finalidad de contrarrestar las opiniones de los entrevistados en dos escenarios distintos el empleado y el desempleado.

Los autores Nguyen et al., (2021) concluyeron que su artículo proporciona evidencia sobre la legislación laboral en Vietnam, para ello examinan la mano de obra ingresos y resultados de la protección social, en virtud del código laboral del 2012.

Rosette et al., (2018) refirieron que a pesar de que las leyes protegen los derechos de los trabajadores, la discriminación persiste en el lugar de trabajo; asimismo examina los factores a nivel individual que pueden influir en la discriminación sutil en el lugar de trabajo, concretamente examina cómo las categorías sociales tienden a perpetuar el uso de estereotipos y revisa las teorías contemporáneas sobre el prejuicio y la discriminación sutiles.

En ese orden de ideas el autor Ronconi (2019) precisó que en el mundo la gran mayoría de los trabajadores se desarrollan de manera formal o informal, expresó su apoyo a las normativas laborales protectoras. Además, los códigos laborales protectores suelen haber sido promulgados por gobiernos elegidos democráticamente. Por lo tanto, mencionó que es necesario aumentar su cumplimiento para respetar las preferencias de los ciudadanos, y un instrumento clave para lograr este objetivo es su aplicación.

Hiebi (2022) analizó más de 320 sentencias y resoluciones administrativas sobre la clasificación de los trabajadores dicho análisis incluyó la relación laboral del empleado con el empleador, circunstancias y otros. En ese orden de ideas, Caiden (2019) abarcó aspectos y características de la administración pública en Persia, Grecia, Roma y Bizancio y cómo estas se dan a nivel laboral y su implicancia a nivel jurisdiccional.

En China, Zhang (2019) refirió que en su país la promulgación de la ley de contratos fue de suma importancia, porque no solo unificó toda la legislación anterior en materia de derecho contractual sino el inicio de la regulación interna de los contratos en China moderna desde 1949; mencionó que en la historia de China, un contrato se denominaba comúnmente acuerdo o "Qi Yue" en chino. Tal y como se explicó en China, "Qi" denota un "acuerdo" mientras que "Yue" infiere el efecto de obligar. La forma escrita es el "Qi Yue". Anner (2015) analizó tres modelos de control laboral en China siendo estas: el control laboral autoritario del Estado, el control laboral despótico del mercado y el control laboral represivo del empresario también estudió las variaciones en los regímenes de control laboral.

En Corea, Lee (2019) manifestó que el mercado laboral se caracterizó por ser segmentado toda vez que existe una discriminación basada en el tipo de empleo y la empresa que lo requiere lo cual ha conducido a un círculo vicioso de desigualdad; así mismo mencionó también que los pobladores tienen la esperanza de una creación de un régimen laboral alternativo que mejore condiciones laborales y construya una sociedad que respete el trabajo.

En Brasil, Costa (2020) refirió que la pandemia ocasionó impactos muy graves en materia contractual que 37,3 millones de personas viven en la informalidad laboral y no cuentan con derechos como el fondo de indemnización por despido y la del seguro por desempleo. Fana et al., (2020) coligieron que con la pandemia a nivel mundial existieron efectos asimétricos en las medidas que se tomaron por el covid-19, lo que ocasionó efectos negativos en los trabajadores más vulnerables y desfavorecidos.

Por el contrario, Kim et al., (2021) refirieron que la legislación estadounidense actual protege a los trabajadores frente a la discriminación, autonomía de empleados, más refirió que el creciente uso de una inteligencia artificial en el lugar de trabajo sería de gran ayuda más aún las normas vigentes carecen de un marco global para

abordar riesgos particulares, lo que el autor buscó con su análisis es mejorar la autonomía de la empresa.

Finalmente, Hakanen et al., (2019) concluyeron que existe cuatro exigencias laborales y cinco recursos laborales los cuales se encuentran inmersos dentro de los trabajos fijos y temporales, manifiestan también que los recursos laborales son los principales antecedentes de cualquier compromiso laboral, aunado a ese concepto refieren que el rendimiento de los trabajadores debe ir de la mano con compromiso laboral reconocido por su superior.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de la investigación

La investigación fue de tipo básica, el autor Nieto (2018) mencionó que la investigación básica da respuestas a interrogantes conocidas como probables orientada a dar una respuesta respecto a la vivencia de la persona, siendo su enfoque cualitativo ya que se afrontó la realidad problemática a través del análisis realizado al personal inmerso bajo un contrato administrativo de servicios. Al respecto, Sánchez (2019) concluyó que la investigación cualitativa tiene como objetivo principal comprender aquellas manifestaciones que provienen de la persona ya que su estudio proviene de lo cognitivo. Armada (2018) concluyó que la investigación cualitativa no siempre nace de una interrogante de problema, sino de un desconocimiento, por lo que dicha investigación conduce a la indagación de la naturaleza del ser. El diseño de esta investigación es el fenomenológico, ya que se obtuvo las percepciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales, al respecto, Fuster (2019) señaló que la fenomenología describe las experiencias vividas tanto desde una perspectiva individual como grupal.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La investigación tuvo enfoque cualitativo, determinó la categoría discriminación de los regímenes laborales y como subcategorías los contratos administrativos de servicios y la discriminación del régimen laboral

Tabla 1

Categoría y Subcategoría

CATEGORÍA	SUBCATEGORIA
Discriminación del Régimen Laboral	Contrato administrativo de servicios Discriminación del Régimen Laboral

Fuente: Creación propia

3.3 Escenario de estudio

Esta investigación fue desarrollada conforme lo afirmado por Arias (2021) quien consideró que un correcto escenario de estudio se realiza al identificar in situ las probabilidades y/o actividades a realizarse en el lugar de campo, considerando para ello una población finita (población medible), lo cual coadyuvará a tener un dato exacto. En ese sentido, la entrevista realizada se llevó a cabo en el espacio diario de cada informante (casa, y/o lugar de trabajo); debido a que este fue realizado a través de un espacio virtual (vía zoom), y en el horario acordado con los entrevistados, con el fin de que estos tengan el control de la entrevista sin perturbación alguna que altere o modifique el recojo de la información.

3.4 Participantes

Los que participaron en la presente investigación son específicamente los trabajadores que cuentan con un contrato administrativo de servicios, así como personas a quienes se les rescindió su contrato laboral y que se encuentran en procesos administrativos y/o judiciales contra la entidad, a fin de hacer prevalecer sus derechos. Al respecto Hernández -Sampieri (2014) definió a la población como el grupo de personas que guarda relación entre sí, por lo que dicha muestra no obedece a una fórmula ya establecida, si no se dará de acuerdo con la realidad y a las apreciaciones

de los informantes. Por lo tanto, participaron de la presente investigación ocho personas de forma voluntaria, de los cuales cinco son varones y tres mujeres, así mismo dentro de este grupo de entrevistados existen personas que han sufrido de despido encausado.

Tabla 2

Datos de los informantes

Informantes	Sexo	Profesión	Entidad donde labora o laboró	Fecha de entrevista
Informante 1	M	Abogado	PNP	06-06-2023
Informante 2	F	Abogada	SUNAT	06-06-2023
Informante 3	M	Abogado	Poder Judicial	07-06-2023
Informante 4	F	Administradora de empresas	PNP	07-06-2023
Informante 5	M	Ingeniero industrial	ONPE	07-06-2023
Informante 6	M	Abogado	PNP	07-06-2023
Informante 7	M	Abogado	PNP	07-06-2023
Informante 8	F	Administradora de empresas	PNP	07-06-2023

Fuente: Datos de las entrevistas

De los ocho informantes mencionados, sólo dos dieron su consentimiento para ser identificados, los seis restantes han solicitado permanecer en el anonimato por represalia de su centro laboral.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se atribuyó la técnica de la entrevista, la cual tuvo como fin obtener información del tema investigado, para ello se realizó tres preguntas abiertas que afianzaron la investigación del presente trabajo. La conversación con los informantes se realizó de manera espontánea a través del aplicativo zoom, recabando para ello sus apreciaciones sobre el concepto de la discriminación de los regímenes labores. Al

respecto Adhabi & Anozie (2017) consideraron que la entrevista tiene como característica principal la participación e interacción.

Los instrumentos fueron la guía de entrevista semiestructurada, caracterizada por incluir preguntas preestablecidas, la que surgió desde el inicio de la matriz de categorización, y ello coadyuvó a recabar las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales, en ese sentido Adhabi & Anozie (2017) refirieron que el esquema de preguntas tiende a ser flexibles, implicando que se pueden realizar otras preguntas con la finalidad de ampliar el resultado. No obstante, a pesar de la información obtenida en la entrevista de los ocho informantes, se sondeó otros aspectos no contemplados en el instrumento el cual permitió ampliar el conocimiento respecto a la presente tesis, ello sin desviar la línea de investigación ni los objetivos señalados en la presente.

3.6 Procedimiento

Para el proceso de la información, conforme a lo manifestado por Aguiar (2021) es necesario que exista una relación de experiencia al tema de investigación. Por lo que fue necesario realizar una matriz a priori, que sirvió para identificar los posibles códigos de la categoría y subcategorías presentadas en la tesis.

En ese sentido, la recolección de datos se dio con la entrevista realizada a los ocho participantes de diferentes instituciones públicas, que no se conocen y que no tienen amistad alguna; por lo tanto, el recojo de información partió primero con el consentimiento informado firmado voluntariamente por los participantes, así mismo mediante comunicación telefónica con los informantes seleccionados se arribó a un acuerdo para la programación de dichas entrevistas, las mismas que se realizaron vía aplicativo zoom, teniendo una duración aproximada de 20 a 25 minutos conforme se explayaba el informante, luego de ello se realizó la transcripción de las entrevistas a través del aplicativo Good Tape Transcription-Precise Transcription Services sin ninguna modificación alguna. Al respecto Deslauriers (2004) mencionó que la

recolección de datos toma una mejor forma cuando el que investiga realiza un preanálisis de los datos que recaba.

3.7 Rigor científico

El rigor científico permitió evidenciar la confiabilidad de la presente investigación aunado a ello, se evaluó el tipo de investigación técnica e instrumentos que fueron necesarios para resguardar la autenticidad de la información recogida, en ese orden de ideas Noreña et al., (2012) manifestaron que para que se cumpla y se prevea la autenticidad de la información recogida esta debe basarse en las reglas del rigor científico, independientemente de las percepciones propias y con ello garantizar la investigación cualitativa. Para ello, se aplicó lo manifestado por Araneda (2006) siendo los siguientes criterios:

Criterio de consistencia interna: esta se formó mediante el proceso de datos y la información brindada por los informantes con la finalidad de establecer lazos de relación entre sí de tal manera se corrobora que la interpretación proviene del tema estudiado.

Criterio de credibilidad: se produjo a través de la triangulación de datos, con lo cual se garantizó que los resultados obtenidos contengan veracidad y credibilidad, generando una validez precisa en el desarrollo de la presente investigación. Por lo que el recojo de información brindado por los informantes, fueron grabados a través de audio y algunos a través de vídeo también, para luego ser transcrito textualmente tal como ha sido narrado por los entrevistados, así mismo se realizó la triangulación del marco teórico el mismo que sirvió para contrarrestar similitudes o contradicciones respecto al tema investigado.

Criterio de transferibilidad: se realizó a través de los hallazgos obtenidos en la triangulación de datos, con la finalidad que dichos resultados obtenidos en la

presente sirvan como una inferencia lógica a los estudios con características similares.

El análisis, se trabajó en el software Atlas Ti 9, exportando de dicho aplicativo citas, códigos generados del marco teórico y de las entrevistas, estas últimas transcritas mediante el aplicativo Good Tape Transcription-Precise Transcription Services sin ninguna modificación, así mismo se contrastó similitudes y contradicciones respecto al tema en común.

3.8 Método de análisis de la información

Se realizó a través de los datos recabados de las entrevistas las mismas que se llevaron a cabo con la finalidad de conocer las apreciaciones del personal contratado, respecto a la discriminación de los regímenes laborales. El análisis de datos se ejecutó mediante un aplicativo software llamado Atlas Ti 9, el cual facilitó la interpretación de la información brindada de manera más concisa, los mismos que nacieron de las entrevistas realizadas al personal CAS que se encuentran inmersos dentro del Decreto Legislativo N° 1057 y a los que cuentan con un despido encausado; por lo que mediante el aplicativo mencionado se realizó una codificación abierta, y una codificación axial agrupando los códigos que guardan relación entre sí para poder llegar a explicar de manera concisa e imparcial las apreciaciones de los informantes. En esa misma línea de ideas Piña (2006) mencionó que el proceso de análisis de información se da desde un producto final que es el conjunto de la recopilación de la información, la misma que llevó a tomar un fallo respecto a lo investigado.

Abdalla et al., (2018) mencionaron que los hallazgos o resultados encontrados deben ser transcritos como tal, garantizando con ello la credibilidad de la investigación.

3.9 Aspectos éticos

El autor Noreña et al., (2012) definieron que para cumplir con la ética se debe considerar como sujetos de estudio a los entrevistados, en ese sentido la presente investigación se llevó a cabo respetando las normas éticas de confidencialidad, anonimato, legalidad, profesionalismo, bajo los principios generales de ética, asimismo se utilizará las indicaciones establecidas en el manual APA 7ma edición con la finalidad que los lectores puedan hacer uso de la misma citando a los autores de manera concisa y correcta.

Cabe recalcar, que este proyecto se realizó conforme a la ética establecida en la Universidad Cesar Vallejo establecida en la Directiva N° 062-2023-VI-UCV.

promoción laboral, por más que cuenten con años de servicios profesionales con su institución. Tal como se observa en el extracto de las siguientes entrevistas:

“El régimen laboral CAS, a mi entender es un régimen laboral sui generis en comparación a los otros regímenes laborales, hay una serie de diferencias ¿no?, de índole obviamente ,yo entendería no de índole de legislación o de normas sino en el tema de su ejecución dentro del régimen peruano o dentro del derecho laboral peruano”. (Carrera, 2023).

“Es un régimen especial sujeto a obligatoriedad por parte de ambas partes, tanto para el empleador como para el trabajador tiene una serie de derechos y beneficios en comparación a los demás regímenes con algunas restricciones o recortes pero en cuanto a lo más importante que es el tema de la estabilidad laboral no lo tiene, en mi caso en particular sujeto a un plazo, está sujeto a plazo la renovabilidad está sujeto cada tres meses y obviamente el vínculo contractual que se tiene está sujeto a un contrato; el contrato es bueno se entiende que es ley entre las partes pero en realidad desde el punto de vista de nuestra legislación vigente y de repente un poco de los principios y hasta de los precedentes ya se estaría a mi entender hablando de una desnaturalización del contrato” (Carrera, 2023).

“Puesto que siempre tenemos que renovar contrato cada tres meses, entonces, a nosotros como trabajadores nos genera una incertidumbre ¿no?; puesto que no sabemos a ciencia cierta si es que nuestro empleador nos va a renovar o no nos va a renovar” (Arévalo 2023).

“Bueno, ahorita no tenemos un contrato ¿no?, este es algo indefinido y este igual siempre cada año que llega el jefe, el general, el director ¿no? ,siempre este pide evaluación de su personal” (Informante N°8).

“En ese tiempo, los contratos, se hacían cada tres meses, cada dos meses, después bajó a un mes, y a medida que iban pasando el tiempo, ya prácticamente

nos iban haciendo así, ¿no? regularmente de uno, dos meses, tres meses, dependiendo básicamente de la administración” (Informante N°05).

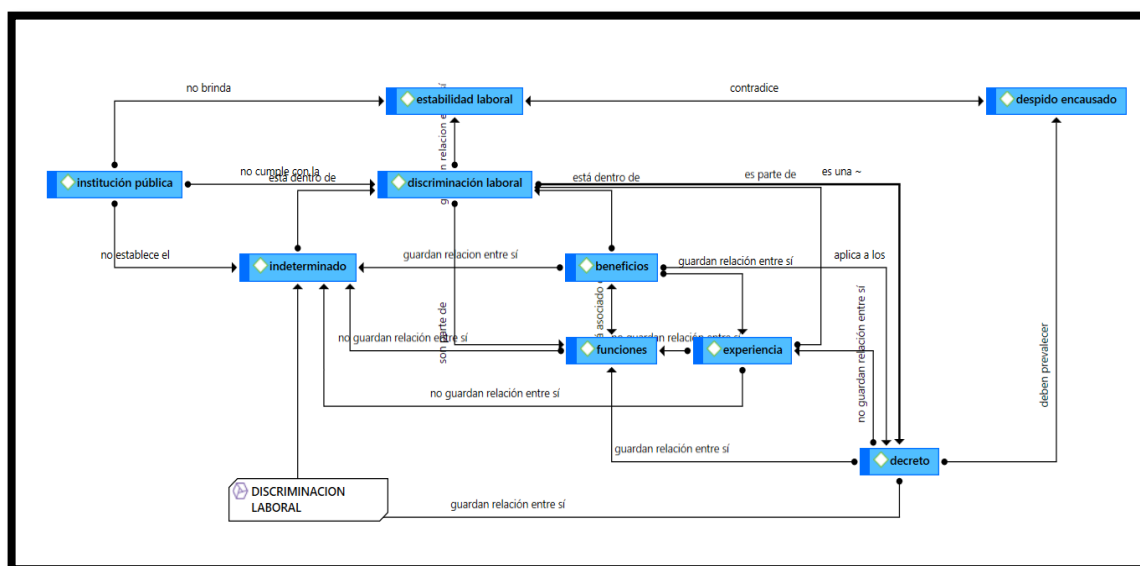
“Bueno, en realidad dentro de nuestra legislación tenemos estos tres tipos de contratación o regímenes de contratación el 1057 , el 276 y el 728 su propia su misma naturaleza ha hecho que con el devenir del tiempo se vaya generando los procedimientos y generando nuevos procedimientos que en esencia van en contra de principios fundamentales o de derechos fundamentales”(Carrera,2023).

En ese sentido, los hallazgos encontrados en los informantes concordaron con lo manifestado por Saavedra (2021) quien refirió que el contrato administrativo de servicios frente al covid- 19 no produce estabilidad laboral, ya que un contrato está sujeto a plazo determinado. Asimismo, propuso un procedimiento jurídico adecuado para la estabilidad laboral del trabajador acorde a la normativa vigente.

Lo mencionado en el párrafo anterior, guarda relación con lo manifestado por Niño (2014) que este tipo de contratos no se generan bajo una interpretación adecuada, así mismo Zavala (2018) afirmó que la contratación laboral no es garantista toda vez que no existe una adecuada aplicación del derecho, la cual no genera una interpretación adecuada lo que ocasiona que no existan beneficios a favor del trabajador.

Figura N° 02

Subcategoría 2: Discriminación del Régimen Laboral



Los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas realizadas al personal civil con relación a la subcategoría 2: “Discriminación del Régimen Laboral”; se coligió que, de acuerdo con las apreciaciones de los informantes entrevistados, la estabilidad laboral aún se encuentra en proceso, existiendo algunas instituciones públicas que no aplican la normativa legal, así mismo refirieron que la ley debe prevalecer y no vulnerar sus derechos a través del despido encausado, toda vez que la ley ya les ha brindado beneficios siendo uno de ellos el contrato indeterminado la misma que encaja con las funciones que realiza el personal lo que los dota de experiencia. Es preciso señalar que, las diferentes leyes promulgadas hacen referencia a las funciones realizadas por el personal contratado, fecha de ingreso a su centro laboral y si este se encontraba laborando cuando se promulga la ley que lo favorece; lo que no sucede en la práctica, por ende se concluyó que de alguna u otra forma el personal entrevistado que incluye personal contratado y personal despedido encausado, han considerado que han sufrido algún tipo de discriminación de régimen contractual, señalando los participantes lo siguiente:

“Que todos pasen al mismo régimen laboral este es el caso de los 728 no, porque que si bien es cierto es un poco complicado por el tema del presupuesto y funciones, un 728 por ejemplo hace lo mismo que un CAS sujeto a renovación le imponen más funciones no; en cambio ellos no producen lo mismo que un CAS y no les pasa nada no ; y en funciones como te digo es exactamente lo mismo, cumplimos las mismas funciones y ellos tienen el doble de sueldo y cuentan con todos los beneficios, CTS, gratificaciones, entonces debería equipararse para ambos porque ambos realizan las mismas funciones” (Informante N° 03).

“Aún muchas instituciones todavía están en ese trance de encontrar las formalizaciones y sobre todo cumplir con la ley, que a veces a nivel administrativo no se encuentra y obviamente se tiene la opción de irse a la vía jurisdiccional, de buscar el auxilio o la tutela jurisdiccional a pesar que de repente podemos entender que existen muchos presupuestos y sobre todo dentro del propio desarrollo contractual que están ajustados a derechos, están ajustados a ley pero no son reconocidos al 100% o son aceptados o son ejecutados o se cumplen al 100%” (Carrera, 2023).

“Es un trabajo progresivo que tiene que tener en cuenta el Estado no solamente mejorar o emitir nuevas leyes sino unificar sería la idea, unificar en un sistema de contratación único donde se incluyan a estos tres regímenes laborales y con sus diferencias y también mejoras para encontrar de aquí de repente en unos años siguientes solo una línea de carrera en el tema de la administración pública” (Carrera, 2023).

“Bueno, en ese ámbito de discriminación, el proceso es este no, el proceso en sí de selección, pues actualmente se ve que este proceso es a dedo, o sea por conocidos, no es un proceso en el cual se te evalúe de acuerdo con el currículum vitae que tú presentas o también a lo que hayas estudiado, evaluar tus capacidades, y también creo yo que la escala remunerativa actual es baja a comparación de otros años anteriores ; creo que en esos dos ámbitos se debería de cambiar, y pienso que

es algo discriminatorio en esos dos ámbitos que te acabo de explicar” (Informante N° 04).

“Yo considero algo sí que es bien notorio donde yo advierto siempre la diferencia es en el tema de los aguinaldos, puesto que como CAS nos corresponde únicamente la suma de 300 soles, y colegas que están en otros regímenes como 276 o 728 su aguinaldo es mucho mayor, no entonces yo considero que no hay estabilidad, y lo otro es que la desigualdad es palpable, no y siempre lo ha sido” (Arévalo, 2023).

“Y en el cargo que yo estoy, salieran nuevas convocatorias, y en esas convocatorias se pagaran mucho más eso no significa que por defecto mi remuneración aumente, sino yo tendría que renunciar y volver a postular entonces siento que tampoco hay, como se dice, una progresión en mi carrera, ¿no? O sea, si yo quiero ascender a un cargo mucho mayor, si quiero ascender a tener una remuneración mucho mayor en la misma entidad en la cual yo laboro, tengo que volver a postular entonces yo siento que no hay esa progresión” (Arévalo 2023).

“Yo en un inicio estaba de acuerdo con este tema del famoso CAS indeterminado no, pero al estado de las cosas, si bien uno puede estar de acuerdo y decir ya que todos los casos que son determinados pasen a ser indeterminados, y de esta manera asegurar la permanencia, yo considero que el problema no se soluciona allí, porque al ser tú indeterminado, lo único que has logrado es estancarte, estancarte en un cargo y en una remuneración. Cómo le digo, la permanencia, adolece de estabilidad y adolece en este caso de una remuneración justa, no entonces la única manera es, considero yo, eliminar este régimen” (Arévalo, 2023).

“El grueso de trabajadores está dentro de este régimen y es más, ahora inclusive hay dentro del régimen CAS dos grupos humanos el primero aquellos que tienen la condición permanente y los otros la condición de transitorio entonces es más, el pasar de los años deviene en que se van creando nuevas situaciones que

en el fondo van en desmedro de derechos fundamentales además del trabajo, la estabilidad laboral, la permanencia y una serie de derechos que de repente hay dentro de la administración” (Ibarra,2023).

Frente a esos hallazgos encontrados, se coincidió con lo postulado por el autor Silva (2018) quien manifestó que debe prevalecer el principio de igualdad, toda vez que en la actualidad en materia contractual aún existe lo que es la discriminación laboral; por ende, consideró que debe existir un solo régimen laboral único para todos en el ámbito público.

En ese sentido, Díaz (2021) concluyó que la desvinculación contractual debe darse por causa justificada la misma que deberá quedar acreditada, ya sea por conducta o por su capacidad laboral.

En el mismo orden de ideas, Morales et al., (2014) concluyeron que el derecho laboral no es aplicado adecuadamente. Así mismo tal como lo refirió Shelton (2008) las leyes hacen diferencias más aún cuando una de ellas es neutral ya que tiene un impacto sobre un grupo específico lo que da inicio a quejas sobre algún tipo de carácter exclusivo por parte de los que se sienten afectados

Por otro lado, Boza (2014) manifestó que aún existen normativas legales que ocasionan desigualdad produciéndose con ello discriminación laboral de manera irracional.

que, si tienen otros decretos, así mismo refirieron además que las labores que realizan en las diversas instituciones públicas son más de las que realiza un personal estable, y que la remuneración percibida no va acorde con las funciones que realizan, por lo que se coligió que no importa cuánto tiempo estén trabajando dentro de la institución pública, la angustia es la violación a los principios plasmados en la ley como son el de legalidad y el debido procedimiento. Con relación a lo mencionado, los informantes refirieron:

“Deberíamos entrar a un proceso de formalización y de mejora en nuestro sistema” (Ibarra, 2023).

“Yo considero algo sí que es bien notorio donde yo advierto siempre la diferencia es en el tema de los aguinaldos...yo considero que, si hay una evaluación previa y de esta forma todos ser trasladados a un nuevo régimen como sería el 30057, esa es una buena opción” (Arévalo, 2023).

“Adolece de la estabilidad y adolece en este caso de una remuneración justa” (Arévalo,2023).

Por consiguiente, los hallazgos encontrados evidenciaron que en el Perú la legislación vigente respecto a la discriminación de regímenes laborales cuenta con vacíos legales ocasionando vulneración de los derechos adquiridos por los trabajadores, concordando lo manifestado con Zavala (2018) mencionó que los contratos no son garantistas porque no existe la adecuada aplicación del derecho, afectándose los beneficios del trabajador.

A nivel internacional, Shelton (2008) refirió que las leyes hacen diferencias lo que inicia quejas sobre algún tipo de carácter exclusivo por parte de los que se sienten afectados produciéndose con ello una afectación de carácter discriminatorio.

En esa misma línea de ideas Hernández (2016) concluyó que la extinción de los regímenes laborales debe contar con un adecuado procedimiento, ello guarda relación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT 158) en su artículo 4° refiere que no se puede poner fin a un vínculo contractual sin una causa justa.

En ese mismo sentido, Boza (2014) manifestó que aún existen normativas legales que ocasionan desigualdad produciéndose con ello discriminación laboral de manera irracional.

Finalmente concluimos, que desde la apreciación de los informantes, desde su vivencia y experiencia, estos no se encuentran conformes con el contrato administrativo de servicios que ostentan, debido a que reconocen que dicho régimen carece de igualdad y de beneficios, consideraron también que por más logros académicos obtenidos que ostenten, se quedarían estancados en un sueldo de manera permanente que no va acorde con las funciones que realizan, así mismo refirieron que los contratados bajo otros regímenes laborales cumplen menos funciones que los CAS, y cuentan con mejores beneficios salariales, por ende tienen la esperanza de la creación de una normativa legal que iguale los beneficios y derechos unificando a todos los regímenes laborales en uno solo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral, concuerdan que las entidades públicas todavía no dan cumplimiento a la ley, lo que ocasiona que el personal considere vulnerado su derecho y tenga la opción de irse a la vía jurisdiccional en busca del auxilio judicial.

Segunda: Las apreciaciones respecto al tipo de discriminación que han recibido, refirieron que el Decreto Legislativo N° 1057 no cuenta con todos los derechos y beneficios que sí contiene el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 726, así mismo mencionaron que los concursos públicos no son transparentes.

Tercera: Las percepciones del personal civil con relación al contrato administrativo de servicios que ostentan, inciden que su contrato es a plazo determinado y que no cuenta con la estabilidad laboral, mostrando temor a ser despedidos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las entidades públicas dar cumplimiento a la normativa vigente respecto a la discriminación de los regímenes laborales con la finalidad de evitar procesos administrativos y/ o judiciales en contra del Estado.

Segunda: Se recomienda a las entidades públicas a realizar sus procesos de convocatoria de manera transparente, debiéndose regir por el principio de mérito, y que se evalúe conforme a la documentación presentada por el postulante.

Tercera: Se recomienda a las instituciones públicas, regularizar los contratos administrativos de servicios de acuerdo con las leyes vigentes, teniendo a consideración tiempo de servicios, funciones, y fecha de ingreso a la institución del contratado.

Cuarta: Se recomienda a las entidades públicas implementar una política pública institucional, que motive al personal contratado a ascender profesionalmente y ello conlleve a oportunidades de promoción laboral.

Quinta: Se recomienda a los estudiantes de Pregrado y Posgrado continuar investigando sobre este tema, debido a que aún existe vacíos legales respecto a la legislación laboral peruana, la que genera vulneración de derechos fundamentales en el personal contratado a tiempo parcial; debiéndose evaluar los distintos regímenes laborales.

REFERENCIAS

- Abdalla, M. M., Oliveira, L. G. L., Azevedo, C. E. F., & Gonzalez, R. K. (2018). Quality in qualitative organizational research: Types of triangulation as a methodological alternative. *Administração: ensino e pesquisa*, 19(1).
- Adhabi, E., & Anozie, C. (2017). Literature review for the type of interview in qualitative research. *International Journal of Education*, 9(3), 86–97.
- Aguiar López, J. G. (2021). Metodología de la investigación cualitativa. Reflexiones epistémicas. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 10 (3), 57–71. <https://doi.org/10.51896/caribe/MEVG5476>.
- Alanzi, A. A. (2021). Saudi Procurement System and Regulations: Overview of Local and International Administrative Contracts. *Laws*, 10(2), 37.
- Allan R. Brewer-Carías. (2018). El contrato administrativo en la ley de contrataciones públicas venezolana.
- Álvarez-Indacochea, B. V., Indacochea-Ganchozo, B. S., Álvarez-Indacochea, A. A., Figueroa-Soledispa, M. L., & Yoza-Rodríguez, N. R. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del Conocimiento*, 3(1), 182-196
- Anner, M. (2015). Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. *Labor History*, 56(3), 292-307.
- Araneda, A. (2006). La triangulación como técnica de científicidad en investigación cualitativa pedagógica y educativa. *REXE- Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 5(10), 11–38.

- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
- Armada, J. M. (2018). El enfoque cualitativo en la investigación científica: perspectivas.
- Atalay, E., Phongthientham, P., Sotelo, S., & Tannenbaum, D. (2020). The evolution of work in the United States. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(2), 1-34.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.
- Berens, S., & Kemmerling, A. (2019). Labor divides, informality, and regulation: the public opinion on labor law in Latin America. *Journal of Politics in Latin America*, 11(1), 23-48
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis: Revista de derecho*, (65), 13-26.
- Caiden, G. E. (2019). Administrative reform. *Handbook of comparative and development public administration*, 655-668.
- Carballo Mena, C. A. (2021). Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 136-162.

- Cari, J. M. (2021). Comentarios a la Ley N° 31131, llamada sindicalmente "Ley de la eliminación del cas", interpretación normativa a partir de los principios laborales. <https://lpderecho.pe/author/jpacori/>
- Conde-Ruiz, J. I., & Lahera Forteza, J. (2021). Contra la dualidad laboral. FEDEA, Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Congreso de la Republica de Perú.(2008, 27 de junio). Decreto Legislativo N° 1057. Gaceta oficial del Congreso. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Connie R. Wanberg, R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 315-337.
- Costa, S. D. S. (2020). The pandemic and the labor market in Brazil. *Revista de Administração Pública*, 54, 969-978.
- Crayne, M. P. (2020). The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S180.
- Cruz, H., & Monteiro, J. (2021). Mortalidad por COVID-19 y las desigualdades por nivel socioeconómico y por territorio. Naciones Unidas CEPAL.
- De Derechos Humanos, C. I. (2020). Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 26: Restricción y suspensión de derechos humanos.
- Deslauriers, J. P. (2004). Investigación cualitativa: Guía práctica.1-22

Diario Oficial El Peruano.(2021, 06 de setiembre). Decreto de Urgencia N°083-2021.Obtenido <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-dicta-medidas-extraordinarias-para-e-decreto-de-urgencia-n-083-2021-1988934-1/>

Diario Oficial El Peruano (2021, 09 de marzo). Ley N° 31131 "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público". Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-establece-disposiciones-para-erradicar-la-discrimina-ley-n-31131-1933248-1>

Díaz, L.S. (2021). Las normas internacionales y los convenios de la Organización Internacional del trabajo, su impacto en el derecho laboral y en el ejercicio de la función inspectiva de trabajo . Homenaje a Javier Neves Mujica.

Díaz, K., L., Mendoza, L. y Boyer E. (2021). Eliminación del régimen CAS ¿buenas intenciones, mala implementación? Editorial Enfoque Derecho. Obtenido de <https://www.enfoquederecho.com/2021/03/16/editorial-eliminacion-del-regimen-cas-buenas-intenciones-mala-implementacion/>.

Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. Obtenido de <http://repositorio.usdq.edu.pe/handle/USDG/34>

Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Brancati, C. U., & Fernández-Macías, E. (2020). The COVID confinement measures and EU labour markets. Luxembourg: Publications office of the European Union.

Fernández, M. P. V. (2019). El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 119-142.

- Franco García, D. E. V. O. R. A. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de derecho*, (52), 70-87.
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229.
- García Torres, A. (2015). Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público de régimen laboral.
- Garmonal C, S. (2019). Narrativa laboral y principios del derecho del trabajo chileno. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273)
- Gil, J. L. (2017). Trabajo decente y Reformas Laborales. *Revista Derecho social y empresa*, (7), 21-78.
- González, J. I. H. (2008). El contrato administrativo en la Ley de Contrataciones Públicas venezolana. *Revista de administracion publica*, (176), 363-381.
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2019). Testing demands and resources as determinants of vitality among different employment contract groups. A study in 30 European countries. *International journal of environmental research and public health*, 16(24), 4951.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de la Investigación*, 6(1), 170-191.
- Hernández, J. G. (2016). Delimitación del Trabajador Indefinido no Fijo de las Administraciones Públicas en España. *Derecho & Sociedad*, (46), 207-216.

- Hießl, C. (2022). Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions. Forthcoming, *Comparative Labour Law & Policy Journal*.
- Kim, P. T., & Bodie, M. T. (2021). Artificial intelligence and the challenges of workplace discrimination and privacy. *Journal of Labor and Employment Law*, 35(2), 289-315.
- Lacavex Berumen, M. A. D. L. C. (2013). Capacitación y adiestramiento para el trabajo en el Derecho Mexicano. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (41), 85-105.
- Lee, J. H. (2019). Promises and reality of labor reform in South Korea. *Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades*, (248), 766-787.
- Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero". *Revista de la Facultad de Derecho*, (46), 49-107.
- Morales, G. J. M., & Albela, A. D. L. H. P. (2014). Diagnóstico: La Reforma Laboral y las políticas necesarias en el Perú. Entrevista a Alfonso de los Heros Pérez-Albela. *THEMIS Revista de Derecho*, (65), 53-57.
- Montes Cato, J. S., & Ventrisci, P. (2017). Pérdida de derechos laborales en la restauración neoliberal argentina.

- Nemteanu, M. S., Dinu, V., & Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the covid-19 pandemic. *Journal of Competitiveness*, (2).
- Nguyen, K. D., Nguyen, D. T., Nguyen, D. D., & Tran, V. A. T. (2021). Labour law reform and labour market outcomes in Vietnam. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 8(2), 299-326
- Niño, D. A. (2014). El Contrato Administrativo de Prestación de Servicios (CAPS) visto desde los escenarios jurisprudenciales de la Corte Constitucional. Una interpretación Ficta de la Administración Pública. *Criterios*, 7(1), 81-143.
- Noreña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Scielo*, 12(3), 263–274.
- Norza, L. O. (2022). La prohibición de discriminación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (4), 265-280.
- Norte Gil María A. (2015). Temporalidad y laboralización del empleo público. Murcia. DIGITUM Biblioteca Universitaria de la Universidad de Murcia
- Organización Internacional del Trabajo 158 Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Piña, R. A. R. (2006). Metodología para el análisis de información orientada al análisis de tendencias en el Web superficial a partir de fuentes no estructuradas. Parte II. Metodología para la vigilancia. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 14(6), 5.

- Rodriguez, J. K., Johnstone, S., & Procter, S. (2017). Regulation of work and employment: advances, tensions and future directions in research in international and comparative HRM. *The International Journal of human resource management*, 28(21), 2957-2982.
- Ronconi, L. (2019). Enforcement of labor regulations in developing countries. *IZA World of Labor*
- Rosette, A. S., Akinola, M., & Ma, A. (2018). Subtle discrimination in the workplace: Individual-level factors and processes. *The Oxford handbook of workplace discrimination*, 7-24.
- Saavedra, J. E. A. (2021). El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 10(1), 5-16.
- Sabater Fernández, C., de Armas Bravo, D., & Cabezas Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de trabajo social*, 30(2).
- Salgado, D. C., & VÁZQUEZ, M. C. M. (2008). Torres Maldonado, Eduardo José y Lóyzaga de la Cueva, Octavio F. Reforma laboral y globalización en México. Una visión in dubio pro operario, México, Porrúa, 2007, xxx-221 pp. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 321-324.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122.

- Shelton, D. (2008). Prohibición de Discriminación en el Derecho internacional de los Derechos Humanos. *Anuario de Derechos Humanos*, (4).
- Silva Cubas, L. M. (2018). Discriminación en Derechos Laborales del Régimen Público y Privado en los Trabajadores de Essalud a Partir de 2005.
- Van Hoorn, A. (2018). How much does job autonomy vary across countries and other extra-organizational contexts? *The International Journal of human resource management*, 29(2), 420-463.
- Vela, J. A. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270.
- Wright, C. F., & Lansbury, R. D. (2020). Employment relations in Australia. In *International and Comparative Employment Relations* (pp. 103-125). Routledge.
- Zavala Van Oordt, L. J. (2018). ¿ La regla de Derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? *Análisis del Contrato Administrativo de servicios. Vox juris (Lima)*, 36(2), 171-201.
- Zhang, M. (2019). *Chinese contract law-theory & practice*. Brill.

ANEXOS

Anexo 1 : Tabla de Categorización

Categoría de estudio	Definición conceptual	Categoría	Subcategoría	Códigos
Discriminación del Régimen Laboral	Norza (2022) manifestó que la Discriminación Laboral sitúa a la población en desventaja por ende contraria a la dignidad humana, por ende, la discriminación toma un carácter peyorativo; considerando que existen dos tipos de discriminación: la directa e indirecta, concluyendo que ambas generan daño a las personas que la sufren.	Discriminación del Régimen Laboral	<p>Contrato Administrativo de Servicios</p> <p>Discriminación del Régimen Laboral</p>	<p>Contratación</p> <p>Años</p> <p>Convocatorias</p> <p>Experiencia</p> <p>Régimen</p> <p>Funciones</p> <p>Beneficios</p> <p>Decreto</p> <p>Años de estudio</p> <p>Discriminación</p> <p>Indeterminado</p> <p>Institución Pública</p> <p>Promoción laboral</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Oportunidades</p> <p>Entidad</p> <p>Despido encausado</p> <p>Términos y referencias</p> <p>Personal CAS</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos:

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD
APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

I. OBJETIVO: Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 06-06-2023

Nombre del Entrevistado: Ajim Carrera Ibarra

Profesión: Abogado

Condición Laboral: Contratado

II. Información respecto al tema de estudio

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

El régimen laboral CAS, a mi entender es un régimen laboral sui generis en comparación a los otros regímenes laborales hay una serie de diferencias no, de índole obviamente ,yo entendería no de índole de legislación o de normas sino en el tema de su ejecución dentro del régimen peruano o dentro del derecho laboral peruano; el grueso de trabajadores está dentro de este régimen y es más, ahora inclusive hay dentro del régimen cas dos grupos humanos el primero aquellos que tienen la condición de permanente y los otros la condición de transitorio; entonces es más, el pasar de los años deviene en que se van creando nuevas situaciones que en el fondo van en desmedro de derechos fundamentales además del trabajo, la estabilidad laboral, la permanencia y una serie de derechos que de repente dentro de la administración pública no se cumplen al 100% y en cuanto a la experiencia bueno, dentro de las entidades públicas de repente que he venido laborando y en la última actualmente puedo decir de que aún existen muchas instituciones que todavía están en ese trance de encontrar las formalizaciones y sobre todo cumplir con la ley que a veces a nivel administrativo no se encuentra y obviamente se tiene la opción de irse a la vía jurisdiccional de buscar el auxilio o la tutela jurisdiccional a pesar de que de repente podemos entender que existen muchos presupuestos y sobre todo dentro del

propio desarrollo contractual que están ajustados a derechos, están ajustados a ley pero no son reconocidos al 100%, o son aceptados o son ejecutados o se cumplen al 100% eso sería con respecto a la pregunta señalada.

2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

El régimen laboral es el sujeto al Decreto Legislativo N° 1057 el régimen de contratación administrativa de servicios lo vuelvo a señalar es un régimen sui generis, es un régimen especial sujeto a obligatoriedad por parte de ambas partes, tanto para el empleador como para el trabajador tiene una serie de derechos y beneficios en comparación a los demás regímenes con algunas restricciones o recortes pero en cuanto a lo más importante que es el tema de la estabilidad laboral, no lo tiene en mi caso en particular sujeto a un plazo, está sujeto a plazo la renovabilidad está sujeto cada tres meses y obviamente el vínculo contractual que se tiene está sujeto a un contrato, el contrato es bueno, se entiende que es ley entre las partes pero en realidad desde el punto de vista de la legislación vigente y de repente un poco de los principios y hasta de los precedentes ya se estaría a mi entender hablando de una desnaturalización del contrato, pero en esencia hay una situación particular que el contrato es un contrato con un plazo sujeto a plazo, en este caso determinado.

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

Bueno, en realidad dentro de nuestra legislación tenemos estos tres tipos de contratación o regímenes de contratación el N° 1057 que es el CAS, el 276 y el 728 su propia, su misma naturaleza ha hecho que con el devenir del tiempo se vaya generando los procedimientos y generando nuevos procedimientos que en esencia van en contra de principios fundamentales o de derechos fundamentales lo que sí es cierto es que nosotros vamos a entrar, o deberíamos entrar a un proceso de formalización y de mejora en nuestro sistema porque no olvidemos que desde la creación de la misión de la Ley Servir la 30500 o 30057 se entiende que se tiene que regular mejor y se tiene que encontrar una nueva forma de poder tener no solamente al gran empleador que es el Estado sino también al contratado digamos en este caso al que subsume el derecho como trabajador y ese cambio tiene que ser no solamente con cumplimiento de las normas de las leyes sino sobre todo de generar tranquilidad no solamente en el ámbito laboral sino sobre todo tranquilidad en el cumplimiento de las metas y en los sentidos de un contrato porque no olvidemos de que una entidad contrata a una persona para cumplir metas, objetivos planes nacionales, planes de obligatorio cumplimiento y se entiende de que los trabajadores técnicos, profesionales

o especialistas deben, el objetivo principal es que cada entidad cumpla la meta eso va desde la motivación en tener un contrato digamos que se cumplan con todos los estándares de lo que señala ahí, se cumpla la ley y entiendo yo que este es un trabajo progresivo que tiene que tener en cuenta el Estado no solamente mejorar o emitir nuevas leyes sino unificar sería la idea, unificar en un sistema de contratación único donde se incluyan a estos tres regímenes laborales y con sus diferencias y también mejoras para encontrar de aquí de repente en unos años siguientes solo una línea de carrera en el tema de la administración pública eso sería la respuesta a esta tercera pregunta.

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD
APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

I. OBJETIVO: Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 06-06-2023

Nombre del Entrevistado: Anónimo

Profesión: Abogada

Condición Laboral: Permanente

II. Información respecto al tema de estudio

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

Bueno, yo me encuentro ahorita en el régimen laboral CAS N°1057, pero estoy en el régimen ahorita en indeterminado, no como te había mencionado, en mi experiencia, bueno, inicialmente, yo ya tengo diez años trabajando en ese régimen desde el año 2012, ¿no? desde el 15 de febrero de 2012, y bueno, inicialmente, las cosas, bueno, no se dieron tan sencillas que digamos, pero digamos, bueno yo estoy en una institución en la que siempre se han regido bajo las normas, ¿no? bajo normas, bajo todo, siempre bien estricto, yo trabajo en la SUNAT, entonces, este, siempre se mantenían ellos digamos que decían, bueno, todo tiene que ser legal, todo tiene que ser este bajo las normas, entonces hay que respetar, no ; entonces por ejemplo yo una vez cuando yo salí embarazada la primera vez yo les propuse descansar solo quince días y de ahí venir a trabajar y ellos me dijeron no tú tienes que descansar tus tres meses porque eso es lo que a ti te corresponde, no porque ellos también de repente cierto temor a que pueda haber algún tipo de problemas o algo así, no entonces ahí mismo me dijeron no tú tienes que descansar lo que te corresponde entonces este es un tema que digamos que en mi experiencia, donde yo estoy trabajando las cosas siempre se han mantenido bajo este término este siempre estrictos bajo normas no ha habido abusos por decirlo así eh los reglamentos que había, ahí claro no eran igualitarios para los nombrados como para los CAS, ¿no?. Siempre había ciertas cosas

que los CAS tenían que hacer como trabajar más horas, quedarnos un poquito más, pero después ya fue cambiando, no.

2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

Se ha regularizado todo y bueno entonces este como que ya se está estandarizando todo ese tema, no y ya lo tenemos también casi los derechos iguales, no; por decirlo así esa es mi experiencia.

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

Bueno, en mi trabajo también siempre se ha mantenido el tema estandarizado bueno, un sistema de nombramiento, por ejemplo, y bueno, ahí están los nombrados y los que no, eso es lo que lo que lo que está digamos definido en mi trabajo, por ejemplo, no que es una entidad pública, se puede decir, ¿no?, entonces, pero yo siempre he considerado y a mi parecer hay muchos profesionales que, por ejemplo, son somos muy capaces como para poder este repente otro tipo de régimen, pero a veces no se nos permite, no ; entonces, seguimos siendo CAS y de repente debería haber una propuesta como evaluarnos, evaluar nuestras capacidades, evaluar nuestros conocimientos, de alguna manera, puede ser internamente en nuestro centro de trabajo, y de repente poder calificar de alguna manera para poder este tener ese acceso, no. A poder cambiar nuestro régimen laboral y no necesariamente con una ley, con una norma de repente que se tenga que dar a nivel nacional, por ejemplo, de repente porque si estamos esperando eso puede que nunca se dé, ¿no?, entonces, a veces este eso lo puede normar también una entidad este en la misma entidad, no, lo puede normarlo así, puede nombrar a su a su propio personal porque así lo hace en una también, entonces, este, hace ese tipo de evaluaciones y podría hacerlo, no en cualquier entidad pública, no; entonces yo creo que hay muchas personas que son capaces que podrían calificar de esa manera, no muchos CAS, por ejemplo, que tienen mucho más estudio, mucha más capacidad, mucha más disponibilidad, y compromiso con la institución incluso que una persona nombrada, no, eso es lo que yo considero.

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD
APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

I. OBJETIVO: Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 07-06-2023

Nombre del Entrevistado: Anónimo

Profesión: Abogado

Condición Laboral: Contratado

II. Información respecto al tema de estudio

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

Bueno yo estoy más o menos tres años trabajando en el Poder Judicial con régimen CAS y vemos que es un régimen discriminatorio a comparación de la 728, porque prácticamente hacemos lo mismo que ellos y ganamos la mitad y no tenemos ningún beneficio.

2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

Soy CAS, ingrese por concurso creo que es el 1057 creo que el régimen laboral no recuerdo bien exactamente qué régimen es y mi situación laboral es incierto también no, en cierto punto porque a diferencia de los 728 los CAS son tres meses indeterminados, este los CAS estamos en incertidumbre porque estamos sujetos a renovación este anual, mensual bueno en mi caso es este de tres meses y no sé si me renovarían no me renovarían depende del presupuesto de la Corte.

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

Que todos pasen al mismo régimen laboral este es el caso de 728, no; porque que si bien es cierto es un poco complicado por el tema del presupuesto las funciones de un 728, un CAS exactamente hace lo mismo, a veces el CAS hace más que sus funciones porque como está sujeto a renovación ; por ejemplo, el tema de juzgados aunque a los pueden rotar donde sea y no puede reiterar no ; porque te corres el riesgo de que te vean problemáticos y no te renueven, en cambio, los 728 tienen total tranquilidad a veces no producen lo mismo que un CAS y no les pasa nada no; y en funciones como te digo es exactamente lo mismo cumplimos las mismas funciones y ellos tienen el doble de sueldo y cuentan con todos los beneficios, los CTS, gratificaciones, entonces debería equipararse ambos porque ya que ambos realizan las mismas funciones.

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD
APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

- I. **OBJETIVO:** Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 07-06-2023

Nombre del Entrevistado: Anónimo

Profesión: Administradora de Empresas

Condición Laboral: Contratada

II. **Información respecto al tema de estudio**

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

- 2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

Bueno, ingresé a trabajar ahí por pedido expreso de un policía, soy tu mayor de judiciales me dijo que necesitaban personal para poder este realizar trabajos administrativos en descuentos judiciales, bueno laboraba ahí también personal civil y también personal policial, pude lograré alcanzar bastantes conocimientos es mi experiencia, que me permitió el poder también trabajar en otras áreas, de la misma área, y bueno esa fue mi experiencia, fue una bonita experiencia, bueno el sueldo también era acorde con lo establecido en esos tiempo, después del del 2012, más o menos subió la escala laboral, y bueno, ya son 9 años que estuve ahí.

- 2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

Bueno mi situación actual, yo estoy trabajando ya, y yo me retiré el año pasado en el mes de febrero; pues en mi caso se tiene un sueldo promedio, pero no cuenta con los 14 sueldos que cuenta una entidad privada y tampoco cuenta con utilidades, que otras empresas sí lo da, y tampoco cuenta con CTS. Yo actualmente tengo familia, entonces yo lo hice pensando básicamente en mis hijos; ya que tengo dos hijos actualmente; y también en el futuro, no. El régimen CAS no da mucha estabilidad, pues en cualquier momento con los cambios constantes de jefes que hay, nos pueden rescindir el contrato, al cumplir nuestro contrato, ya no renovarlo, entonces es un tema de

desestabilidad, entonces por eso yo opté, ya que se me abrió una posibilidad de postular a la Universidad Privada del Norte el año pasado, en la cual quedé seleccionada y bueno, me retiré solicitando mis 30 días por ley, tomé vacaciones y me retiré el año pasado en el mes de febrero y pues no, actualmente ya tengo 1 año y 3 meses trabajando en esa entidad privada en la cual tengo todos los beneficios, aparte también la de seguro, en la cual me puedo atender y mis hijos y yo en cualquier clínica y básicamente estoy contenta actualmente en este trabajo y que nos da muchas facilidades y una de las opciones también que nos han dado actualmente es trabajar desde casa, trabajar de manera remota, pero no estar expuestos ante el covid-19, que fue la primera opción en la cual te hizo el trabajo remoto y en la cual actualmente nos encontramos trabajando. No, entonces estoy muy feliz con ese trabajo actual; y bueno, mi experiencia de 9 años anteriores fue enriquecedora, pero sí me hubiera gustado, quizás que los CAS nos tomen un poquito más de valor y en cuanto nos han debido de capacitar no también la oportunidad de subirnos. Quizás el sueldo de acuerdo con la valoración que nos hubieran podido dar de repente si nosotros terminamos una carrera, estudiamos una maestría, nos pudieran haber subido el sueldo sin pasar por el proceso de dirección que es un poco tedioso. No quizás debería haber muchas mejoras para este proceso y bueno esto sería básicamente lo que desde mi percepción este te puedo brindar quienes laborales

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

Bueno, en ese ámbito de discriminación, el proceso es este o en sí de selección, pues actualmente se ve que este proceso es a dedo, o sea o por conocidos, no es un proceso en el cual se te evalúe de acuerdo con el currículum vitae que tú presentas o también a lo que hayas estudiado; los conocimientos que uno este tiene no; básicamente es por amistades o porque viene algún recomendado que no debería ser así, debería ser como cualquier otro trabajo, evaluar tus capacidades, y también creo yo que la escala remunerativa actual es baja a comparación de otros años anteriores, creo que en esos dos ámbitos en esos dos ámbitos se debería de cambiar pienso que sí, es un algo discriminatorio, en esos dos ámbitos que te acabo de explicar.

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD
APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

- I. **OBJETIVO:** Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 07-06-2023

Nombre del Entrevistado: Anonimato

Profesión: Ingeniero Industrial

Condición Laboral: contratado

II. **Información respecto al tema de estudio**

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

- 2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

A ver, actualmente estoy en el régimen CAS desde el 2008, cuando he sido primero SNP, no desde el 2008 a mediados 2008, y creo que en junio del 2008 fue que pasé a CAS, de allí, bueno, como trabajo en OMPED, he tenido experiencias, este, en otras, me refiero en otro tipo de contratación, no que ya son por el tema locación. Y después de eso, ya estuve como CAS, ya en el puesto que estoy ahorita desde 2013 a la fecha. Bueno, este, por el momento, pues, este, lo bueno es que es un poco más de permanencia, si bien es cierto, en ese tiempo, tenía los contratos, se hacían cada tres meses, cada dos meses, después bajó a un mes, y a medida que iban pasando el tiempo, ya prácticamente nos iban haciendo así, no regularmente de uno, dos meses, tres meses, dependiendo básicamente de la administración que nos están esto este básicamente eso; no están de acuerdo con la administración que llega cada cuatro años ¿No?, pero lo que sí ha sido más relevante ha sido lo que hace un par de años pues este se promulgó, que primero nos iban a pasar a la 728 pero creo que por respuesta del TC o de algún ente superior este ya no pasamos así, sino que nos volvieron nuestro CAS ya permanente, ósea que ya no nos podían este sacar por decirlo de alguna manera entonces eso es lo que ahorita nos está dando prácticamente la permanencia y bueno hasta el momento pues tenemos los beneficios que se conoce, las vacaciones de un mes, bueno los bonos que nos dan en julio y en diciembre lo del

derecho a los veinte días por salud entre otras cosas ¿No? Pero esa es la experiencia que tengo hasta el momento. Ya perfecto.

2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

Ya bueno el tipo de CAS, bueno es el CAS que actualmente ya dije hace un momento no, es que es el caso ahorita permanente no es el caso temporal porque este caso lo tengo ya o sea de manera interrumpida 2013, ya que prácticamente son diez años que tengo este caso ahorita actual y bueno la experiencia pues lo que acabo también de decir ¿No? Que este, bueno que estamos en esto de la ley todavía inclusive la entidad en la que estoy está por también pasar al tema de servir que aún está eso en negociación en veremos por la legislación que hay ¿No? Y bueno este lo que te había manifestado, no.

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

Actualmente pues estamos a la espera de unas negociaciones también, tenemos por el lado de sindicato para mejorar algunas cosas de los casos porque como sabrás no es como el tema de los que están en planilla que son de los 728, que ellos si tienen los beneficios ya que básicamente este sueldo completo tiene los aguinaldos, las horas extras que también están ahí etc.; entonces estamos en eso también para para ver si se puede lograr ¿no?; que sería algo mucho mejor para estabilizarnos ya que este tema de régimen CAS este según su concepción inicial iba a ser un tema solamente por un tiempo, pero ya pasaron tantos años que prácticamente ya se está hablando por el de eliminarlo y que ya no exista.

Bueno, básicamente, pues, este, que si muchos del CAS, en este caso, como en mi caso, no que a veces hacemos trabajos inclusive hasta de más carga laboral que los propios CAP, los propios que están en planilla, ¿no?; debería haber una nivelación. Así como existen nivelación de cargos, por ejemplo, no sé, se me ocurre un este jefe de área, por ejemplo, ya no nivelan con el poder judicial, no nivelan con el Ministerio Público, entonces, ya ha habido esa situación hace un par de años, tengo entendido, entonces, en el caso del CAS también debería ser algo similar y erradicar ese tema, ¿no?, porque básicamente los CAS hacemos hasta más cosas; como dije anteriormente, que los que los CAP, ¿no?, entonces, si hacemos lo mismo, o inclusive mucho más, ya prácticamente somos parte de la planilla, pero debería ser una consideración mucho mayor y que este régimen pues este que fue concebido por un tiempo ya debería ser eliminado y que toda la planilla del Estado pueda estar en un

un nivel en la que pueda tener personal que en realidad pues está a la altura de las circunstancias, ¿no?; obviamente con una previa evaluación para que queden solamente los mejores, ¿no?; a pesar de que el CAS también en mi caso al menos este ha sido también por postulación pública. Pero sin embargo este imagino que para poder ostentar alguna mejora obviamente tendría que haber una evaluación que eso es lo más conveniente y así se queden prácticamente los que deben quedarse.

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD
APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

I. OBJETIVO: Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 07-06-2023

Nombre del Entrevistado: Yosep Iván Arévalo Julcarima

Profesión: Abogado

Condición Laboral: Contratado

II. Información respecto al tema de estudio

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

Bueno, a ver en lo que respecta actualmente el suscrito es personal CAS siempre he elaborado desde la obtención de mi título profesional como CAS, entonces, en virtud, tengo laborando ya un aproximado de 5 años como CAS, entonces, lo que percibí a primera instancia en este caso es de que nosotros en este régimen adolecemos de una estabilidad, ¿no?, puesto que siempre tenemos que renovar contrato cada 3 meses entonces, a nosotros como trabajadores CAS nos genera una incertidumbre, ¿no?; puesto que no sabemos a ciencia cierta si es que nuestro empleador nos va a renovar o no nos va a renovar, lo que yo también puedo percibir de este régimen es la desigualdad que existe a diferencia de otros regímenes, ¿no?; por ejemplo este; yo considero que, siempre la diferencia es en el tema de los aguinaldos puesto que como CAS nos corresponde únicamente la suma de 300 soles, y colegas que están en otros regímenes como 276 o 728 su aguinaldo es mucho mayor, ¿no?; entonces yo considero que el otro, mi primera percepción es el tema que no hay estabilidad, y lo otro es que la desigualdad es palpable, ¿no? y siempre lo ha sido.

2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

Ya, yo estoy en el CAS determinado, este, el primer CAS el 1057, no soy indeterminado, no, siempre he laborado bajo ese régimen. Este CAS determinado, entonces, bueno, actualmente, estoy como CAS actualmente ¿no?, entonces también tengo esa incertidumbre, no; y a veces yo siento en este caso, a partir de mi experiencia, es la incertidumbre de no saber si pasado los tres meses tú vas a tener trabajo, es que no te lleva tal vez a tomar en este caso como se dice, un riesgo mucho mayor, ¿no? por ejemplo, tomar una maestría en el extranjero o una maestría en una buena universidad como es católica, no. Este, demanda dinero entonces no sabes si después de los tres meses vas a seguir poder costeándote un tema de una maestría o capacitación porque no hay esa certeza de que te puedan renovar, no; el otro tema que yo también puedo percibir es de que el CAS, como no, este, el tema de cómo lo digo, por ejemplo, si llegará yo entiendo que, si llegará a haber una modificatoria en este caso, en el puesto y en el cargo que yo estoy, salieran nuevas convocatorias, y en esas convocatorias se pagaran mucho más eso no significa que por defecto mi remuneración aumente, sino yo tendría que renunciar y volver a postular entonces siento que tampoco como se dice, una progresión en mi carrera, ¿no?, ósea, si yo quiero ascender a un cargo mucho mayor, si quiero ascender a tener una remuneración mucho mayor en la misma entidad en la cual yo laboro, tengo que volver a postular entonces yo siento que no hay esa progresión, ¿no?, ósea, necesariamente para crecer, al menos en el aspecto remunerativo uno tiene que salir y entrar como postulante, ¿no?, entonces yo considero que eso también nos genera cierta desventaja, ¿no?, siento que no hay un mayor incentivo por parte de digo, perdón, a través de este régimen laboral.

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

Yo en un inicio, yo estaba de acuerdo con este tema del famoso CAS indeterminado, ¿no?, pero al estado de las cosas, si bien uno puede estar de acuerdo y decir ya que todos los casos que son determinados pasen a ser indeterminados y de esta manera asegurar la permanencia, yo considero que el problema no se soluciona allí; porque al ser tú indeterminado, lo único que has logrado es estancarte en un cargo y en una remuneración.

Eso no implica que tú vayas a... en ese momento tú quisieras ascender, tendrías que renunciar a tu plaza o dejarla vacante por un plazo determinado entonces yo considero que la solución óptima es volver nuestros ojos a la ley SERVIR, no. Que pasemos a

ser o bien 728, que considero yo que es un régimen competitivo o bien al régimen de la ley 30057, si mal no recuerdo, que es el tema de la ley SERVIR, ¿no?, y obviamente yo considero que si bien puede ser en este caso un traslado por defecto. Pero también podría ser a través de concurso público, ¿no? ; porque no tampoco vamos a negar que las entidades necesitan profesionales óptimos entonces la meritocracia es necesaria en una entidad pública, entonces yo considero que si hay una evaluación previa y de esta forma todos ser trasladados a un nuevo régimen como sería el 30057 esa es una buena opción, ¿no? pero el CAS definitivamente no lo es, no, como le digo, porque adolece de la permanencia perdón, adolece de la estabilidad y adolece en este caso de una remuneración justa ¿no?; entonces la única manera considero yo, eliminar este régimen y los que estamos ahí pasar a otro, pero a través de un concurso público, ¿no?; donde todos tengamos igual de posibilidades de ser parte de un nuevo régimen laboral que debe ser exigente también, ¿no?. Considero que debe ser exigente, que debe, los logros en este caso del servidor deben ser cuantificables, pero si hay en este caso una remuneración justa, una estabilidad, un incentivo, por qué no yo estaría de acuerdo con esa posibilidad.

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD
APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

I. OBJETIVO: Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 07-06-2023

Nombre del Entrevistado: Anónimo

Profesión: Abogado

Condición Laboral: Despedido

II. Información respecto al tema de estudio

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

Dentro del decreto legislativo 1057, que es la Contratación Administrativa de Servicios, he tenido cierta experiencia en cuanto por decir que el último trabajo que tuve, independientemente de que no tenía conocimiento porque no se me dio la oportunidad estaba invocado en las convocatorias, en la cual tenía la presencia de... la postulación consistía en el Decreto de Urgencia N° 085. Posteriormente, dado que salió la Ley N° 31131, en la cual eran los contratos CAS indeterminados, se pensaba que nosotros, basados en ese decreto, íbamos a tener también ese beneficio, el cual no fue así; es por eso que, a mediados del año 2022, nos hicieron de conocimiento a todos los que enteramos ese grupo de Decreto de Urgencia N°085, que nuestro contrato iba a fenecer el 31 de diciembre del año 2022, y tal fue así la suerte nuestra de que el 31 a mediados de diciembre del 2022, todos los que habíamos ingresado bajo ese régimen, ese Decreto de Urgencia N° 085, fuimos notificados con fecha 31 de diciembre del 2022. Esa fue la experiencia que teníamos hacia ese Decreto de Urgencia N° 085, que supuestamente nosotros ingresamos con el Decreto Legislativo 1054... 1057 perdón, que es de la Contratación Administrativa de Servicios.

2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

Como lo narré anteriormente en la pregunta anterior, que salimos de ahí, en la experiencia que estuve como especialista legal en el departamento de profesión de planillas de Recursos Humanos, aún no encuentro un trabajo, es un escaso, pero estamos insistiendo en algunas convocatorias que hay a nivel nacional, convocatorias públicas que salen a través de la web, por intermedio de amigos, y bien, estamos a la espera de algunos resultados, ojalá sean positivos por ese lado, por en cuanto a la experiencia que tengo, cuento con más de 15 o 16 años como abogado, tengo estudios de maestría y doctorado maestría en derecho penal, doctorado y doctorado, estudio doctorado, tres años con la nueva ley, tengo diplomados de especialización en cuestiones de contratación del Estado, Gestión Pública, Derecho Administrativo, Derecho Laboral, y Derecho Penal sobre todo, también Derecho Civil, recuerda la especialidad que uno se envuelve en cada campo que uno requiere de laborar, por ejemplo, mi experiencia ha sido esos cursos de Gestión Pública, Derecho Administrativo, Derechos Administrativos en senador, me han servido bastante puesto que los he aplicado en los últimos trabajos que he tenido, que es como especialista legal.

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

La propuesta sería de que se acojan a lo que está la norma legal, por ejemplo, la Ley N° 31131 que establece ahorita los contratos interminables, y en algunas convocatorias que he podido percibir, le invocan si son contratos a plazo indeterminado o a plazo determinado, en cada convocatoria, por ejemplo, ya pasa del periodo de la prueba a los tres meses como está establecido, como en algunas convocatorias también lo dan por suplencia, ya te especifican los plazos determinados, por ello que ya uno cuando postula, ya sabe a ciencia cierta que te estás acogiendo, y la administración puede tener en cuenta todas las normas legales existentes a fin de no conllevar errores, como dentro de mi experiencia, que yo estaba trabajando en la edición regional de la educación del límite metropolitana, pero pase al nuevo régimen del Decreto N° 085, ya ves lo que pasó, me cesaron el 31 de diciembre, ahorita estoy sin trabajo, se ha hecho de que no debe suceder, a nadie le deben invocar ese tipo de normas, no deben aplicar las normas correctas, para que uno se pueda desenvolver dentro del campo que se desarrollan, dentro de su campo de ámbito laboral que uno percibe, y que tiene en cuenta, te hecho, y los estudios y méritos que ha conseguido.

GUIA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

APRECIACIONES DEL PERSONAL CIVIL RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL- DECRETO LEGISLATIVO 57

I. OBJETIVO: Conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación laboral- Decreto Legislativo N° 1057

Datos Informativos:

Fecha: 07-06-2023

Nombre del Entrevistado: Anónimo

Profesión: Administradora de Empresa

Condición Laboral: Permanente

II. Información respecto al tema de estudio

Discriminación del Régimen Laboral- Decreto Legislativo N° 1057

2.1 ¿Qué percepción tienes respecto al Régimen Laboral en el que te encuentras?
Relata tu experiencia

Bueno, yo estoy en el régimen laboral ya regular, ¿no?; tengo ya años de contratada, ¿no? en el ámbito de la policía. Bueno, durante los años siempre nos han estado renovando cada año sin ningún problema. Bueno, al menos no he tenido ningún problema en ese aspecto, ¿no?; por respecto al régimen.

2.2 Describa brevemente el contrato en el que se encuentra inmerso, y desde su experiencia narre su situación laboral actual

Bueno, el tipo de CAS yo soy regular, ya; como dije, ya tengo varios años acá en la policía, mi experiencia con respecto a esto siempre, bueno, no durante los años he visto siempre ingresar a aquellas convocatorias, no. Y este, para más puestos en ese caso en la policía siempre, este...

Bueno, ahorita no tenemos un contrato, no este es algo indefinido y este igual siempre cada año que llega el jefe, el general, el director, no; siempre este pide evaluación de su personal, no a los coroneles para que evalúen si es que continúan o no; y este, y así se pueda renovar por un año más, no; es lo que siempre se ha venido haciendo

durante estos, años, no; un, como un informe que se envía y se le va al departamento de CAS.

2.3 De acuerdo con tu experiencia, ¿Qué propuestas considerarías factibles para la erradicación de los regímenes laborales?

Bueno, si bien los regímenes, no que está habiendo, que ha habido últimamente, ha perjudicado a varias personas, a muchas personas, la verdad, que necesitan trabajar, es la necesidad de trabajo, han postulado, han ganado una vacante y es lamentable que porque son de un régimen no, de este, distinto al regular, a veces se les tenga que, prescindir el contrato y sean personas muy profesionales que desempeñen entonces, yo creo que ellos deberían ser evaluados de otra manera, y poder pasar a un régimen ya regular, no y ser evaluados anualmente, no a veces, este cada trimestre, cada periodo corto es poco, no es muy bueno para los profesionales, no, que trabajan acá.

Anexo 3 : Consentimiento informado

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogidas en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

Tu participación en el estudio es voluntaria. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones ayudará a resolver la problemática de nuestra investigación, asimismo le comunico que los datos proporcionados se mantendrán en estricta confidencialidad.

Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales.

Si tú consideras que se ha hecho algo incorrecto durante la actividad, te puedes comunicar con el celular 988 498 682, al email aaliagalo17@ucvvirtual.edu.pe.

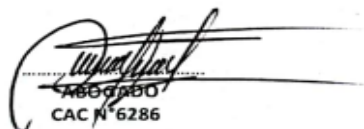
Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (x) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre:**Ajim Carrera Ibarra**.....

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:


CAC N° 6286

Fecha: 06 de Junio de 2023.

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogidas en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

Tu participación en el estudio es voluntaria. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones ayudará a resolver la problemática de nuestra investigación, asimismo le comunico que los datos proporcionados se mantendrán en estricta confidencialidad.

Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales.

Si tú consideras que se ha hecho algo incorrecto durante la actividad, te puedes comunicar con el celular **988 498 682**, al email **aaliagalo17@ucvvirtual.edu.pe**.

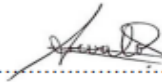
Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (x) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: YOSEP IVAN AREVALO JULCARIMA

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:



.....

Fecha: 05 de JUNIO de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogida en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

Tu participación en el estudio es voluntaria. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones ayudará a resolver la problemática de nuestra investigación, asimismo le comunico que los datos proporcionados se mantendrán en estricta confidencialidad.

Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales.

Si tú consideras que se ha hecho algo incorrecto durante la actividad, te puedes comunicar con el celular 988 498 682, o al email aaliagalo17@ucvvirtual.edu.pe.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (x) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: WILLIAM MARTÍN GARCÍA VELÁSQUEZ

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:



Fecha: 01 de JUNIO de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogidas en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogidas en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

Tu participación en el estudio es voluntaria. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones ayudará a resolver la problemática de nuestra investigación, asimismo le comunico que los datos proporcionados se mantendrán en estricta confidencialidad.

Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales.

Si tú consideras que se ha hecho algo incorrecto durante la actividad, te puedes comunicar con el celular **988 498 682**, al email **aaliagalo17@ucvvirtual.edu.pe**.

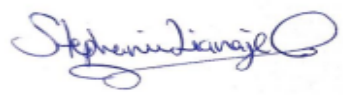
Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (x) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre:Elizabeth Stephanie Lianaje Cotrina
.....

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:



Fecha: 07 de junio de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogidas en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

Tu participación en el estudio es voluntaria. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones ayudará a resolver la problemática de nuestra investigación, asimismo le comunico que los datos proporcionados se mantendrán en estricta confidencialidad.

Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales.

Si tú consideras que se ha hecho algo incorrecto durante la actividad, te puedes comunicar con el celular 988 498 682, o al email aaliagalo17@ucvvirtual.edu.pe.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (x) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: DANIEL ANDRES DAVALOS LUDEÑA (ESPECIALISTA JUDICIAL)

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ

DANIEL ANDRES DAVALOS LUDEÑA
DNI: 47434458

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogida en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

Tu participación en el estudio es voluntaria. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones ayudará a resolver la problemática de nuestra investigación, asimismo le comunico que los datos proporcionados se mantendrán en estricta confidencialidad.

Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales.

Si tú consideras que se ha hecho algo incorrecto durante la actividad, te puedes comunicar con el celular **988 498 682**, o al email **aaliagalo17@ucvvirtual.edu.pe**.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (x) en el cuadrito de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Sí, quiero participar.

Nombre:Excer Panta Céspedes.....

DNI. N° 07623248

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:



.....

Fecha: 1 de junio de 2023.

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

Nombre del investigador: Elizabeth Aliaga López

Título de proyecto: Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057", cuyo objetivo es conocer ¿Cuáles son las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los Regímenes Laborales? Esta investigación es desarrollada por los estudiantes de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo del campus de Lima Norte.

Mi nombre es Elizabeth Aliaga López, soy estudiante de la maestría en gestión pública. Actualmente estoy realizando un estudio para conocer las apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057 y para ello queremos pedirte que nos apoyes.

Tu participación en el estudio será a través de una entrevista que nos permitirá recoger información. En tal sentido solicito tu aceptación para la entrevista la cual será grabada y transcrita solo con fines de investigación.

1. La metodología que se utilizará es la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, tu respuesta será recogidas en una grabadora.
2. Esta actividad durará aproximadamente de 30 a 40 minutos, como máximo y solo será una vez.
3. La entrevista se realizará en la fecha y lugar donde se coordine con el entrevistado.
4. No hay riesgos involucrados en esta entrevista.

Tu participación en el estudio es voluntaria. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones ayudará a resolver la problemática de nuestra investigación, asimismo le comunico que los datos proporcionados se mantendrán en estricta confidencialidad.

Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales.

Si tú consideras que se ha hecho algo incorrecto durante la actividad, te puedes comunicar con el celular 988 498 682, o al email aaliagalo17@ucvvirtual.edu.pe.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (x) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: ... Colanina Méndez Alca

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

..... 

Fecha: 01 de Junio de 2023

2023-06-06 15.03.11 Informan

← → ↕ ↑

Escritorio > ATLAS.ti 9 > ZOOM > 2023-06-06 15.03.11 Informante N° 01

Elizabeth - Personal

- Escritorio
- Descargas
- Documentos
- Imágenes
- Música
- Videos
- 2023-06-06 15.03.11 Informante N° 01

Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
Nueva carpeta	6/06/2023 15:48	Carpeta de archivos	
audio1229722001	6/06/2023 15:29	Archivo M4A	20,811 KB
chat	6/06/2023 15:28	Documento de tex...	1 KB
recording.conf	6/06/2023 15:29	Archivo CONF	1 KB
video1229722001	6/06/2023 15:29	Archivo MP4	24,368 KB

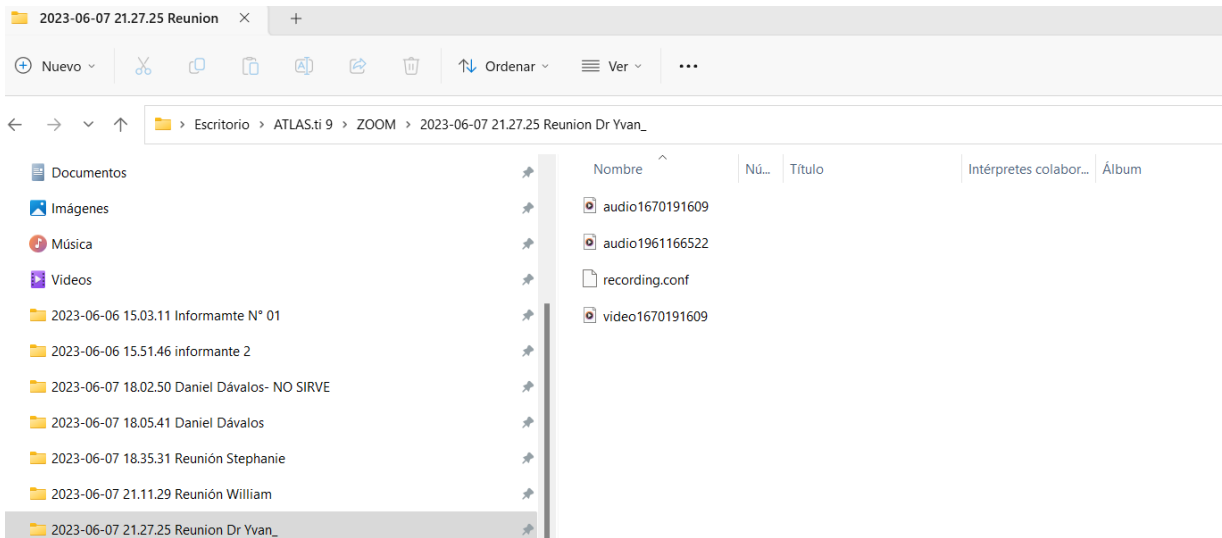
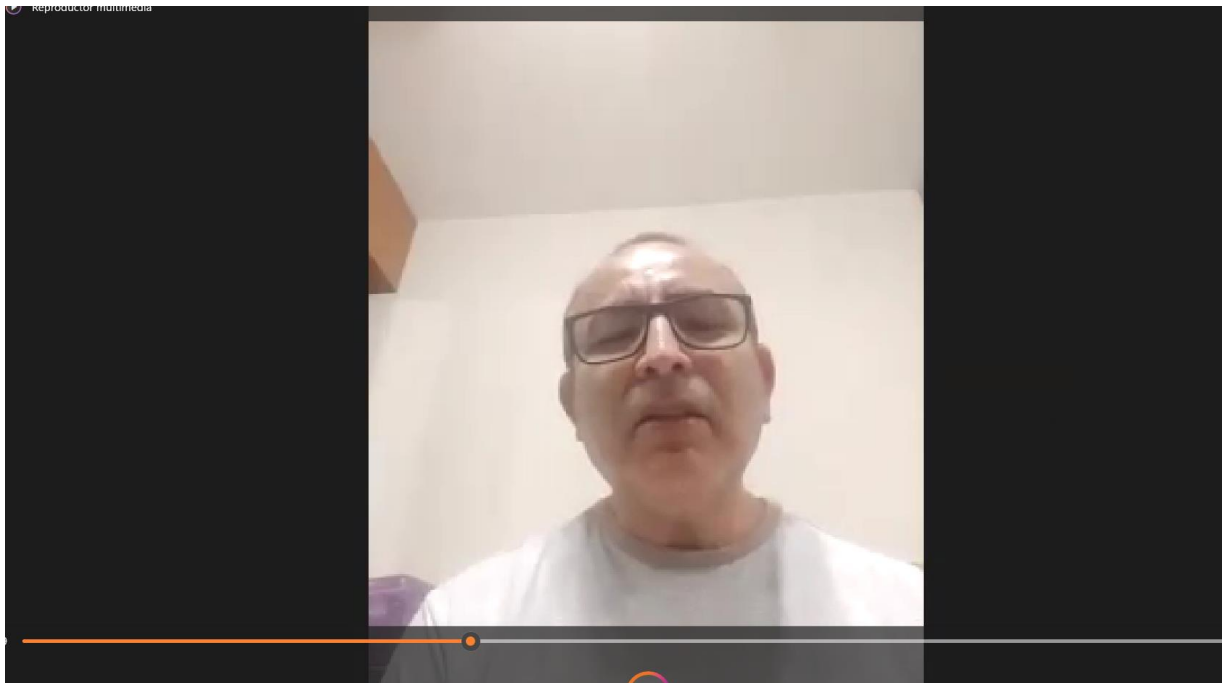
2023-06-06 15.51.46 informan

← → ↕ ↑

Escritorio > ATLAS.ti 9 > ZOOM > 2023-06-06 15.51.46 informante 2

- Documentos
- Imágenes
- Música
- Videos
- 2023-06-06 15.03.11 Informante N° 01
- 2023-06-06 15.51.46 informante 2
- 2023-06-07 18.02.50 Daniel Dávalos- NO SIRVE
- 2023-06-07 18.05.41 Daniel Dávalos

Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
audio1222818076	6/06/2023 16:13	Archivo M4A	992 KB
audio2222818076	6/06/2023 16:13	Archivo M4A	310 KB
audio3222818076	6/06/2023 16:14	Archivo M4A	10,679 KB
recording.conf	6/06/2023 16:14	Archivo CONF	1 KB
video1222818076	6/06/2023 16:13	Archivo MP4	1,150 KB
video2222818076	6/06/2023 16:13	Archivo MP4	362 KB
video3222818076	6/06/2023 16:14	Archivo MP4	12,398 KB



Anexo 5 : Análisis de la información con Atlas Ti 9

