



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de contratación administrativa de servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Sanchez Olivares, Nelida Geovanni (orcid.org/0000-0003-1369-7938)

ASESOR:

Dr. Fuentes Vásquez, Jhon Cristian (orcid.org/0000-0002-9651-7930)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA — PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FUENTES VÁSQUEZ JHON CRISTIAN, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura.", cuyo autor es SANCHEZ OLIVARES NELIDA GEOVANNI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9%, 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.

PIURA, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FUENTES VÁSQUEZ JHON CRISTIAN DNI: 44979795 ORCID: 0000-0002-9651-7930	Firmado electrónicamente por: JFUENTESV el 21- 07-2024 11:06:54

Código documento Trilce: TRI - 0826304

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ OLIVARES NELIDA GEOVANNI estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura.", 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
NELIDA GEOVANNI SANCHEZ OLIVARES DNI: 62028163 ORCID: 0000-0003-1369-7938	Firmado electrónicamente por: NSANCHEZO el 21-07- 2024 09:54:25

Código documento Trilce: TRI - 0826303

DEDICATORIA

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional, son mi mayor fuente de inspiración, motivación y soporte para seguir adelante siempre.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, a mi familia y a todos mis seres queridos, por brindarme fuerza y valentía para emprender este camino, por ayudarme a no rendirme ante las dificultades y seguir luchando por alcanzar mis metas. Por confiar en mis capacidades y creer firmemente que este logro sería posible.

Gracias a mí, por luchar, por creer y por lograr esta meta tan anhelada. Este triunfo es mío y de los míos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - OBJETIVO GENERAL	23
Tabla 2 - OBJETIVO ESPECÍFICO N°01	30
Tabla 3 - OBJETIVO ESPECÍFICO N°02	35
Tabla 4 - OBJETIVO ESPECÍFICO N°03	41

RESUMEN

La presente investigación se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) "Trabajo decente y crecimiento económico", que promueve empleos productivos, remuneraciones justas y condiciones laborales dignas para todos los trabajadores. Como objetivo general se aspira analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el Decreto Legislativo N° 728; así mismo, con los objetivos específicos se pretende: a) Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728, b) Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción y c) Determinar si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado. La metodología empleada es una investigación básica, con enfoque cualitativo y diseño de teoría fundamentada. Se utilizó como instrumento a la guía de entrevistas, la cual fue aplicada a 10 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura. Se tuvo como resultado que las entrevistas realizadas a trabajadores bajo los regímenes CAS y 728 revelan como resultado un consenso sobre la existencia de precariedad laboral en el régimen CAS, reflejada principalmente en la inequidad salarial y la carencia de beneficios sociales y estabilidad laboral, parte de los entrevistados, indicaron que estas condiciones afectan negativamente la eficiencia y el desempeño de algunos trabajadores CAS. Se concluye que existe una clara precarización en las remuneraciones y condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS. Esta situación constituye una forma de discriminación laboral, ya que crea una distinción injustificada entre trabajadores que realizan funciones similares. A pesar de trabajar en condiciones equivalentes, los trabajadores CAS reciben un trato desigual, lo que vulnera el principio de igualdad ante la ley.

PALABRAS CLAVE: Derecho laboral, Derecho constitucional, Igualdad de oportunidades, Beneficios complementarios.

ABSTRACT

This research is framed in the Sustainable Development Goal (SDG) "Decent work and economic growth", which promotes productive jobs, fair remuneration and decent working conditions for all workers. As a general objective, the aim is to analyze the precariousness in remuneration between the special CAS regime and Legislative Decree No. 728; Likewise, the specific objectives are intended to: a) Identify the forms of precariousness in remuneration between the CAS and 728 regimes, b) Study whether the precariousness in remuneration between the special CAS regime and 728 results in acts of corruption and c) Determine if the precariousness of remuneration affects the services provided by the state. The methodology used is basic research, with a qualitative approach and grounded theory design. The interview guide was used as an instrument, which was applied to 10 workers from the Superior Court of Justice of Piura. The results were that the interviews carried out with workers under the CAS and 728 regimes reveal a consensus on the existence of job insecurity in the CAS regime, reflected mainly in wage inequality and the lack of social benefits and job stability, part of Interviewees indicated that these conditions negatively affect the efficiency and performance of some CAS workers. It is concluded that there is a clear precariousness in the salaries and working conditions of workers under the CAS regime. This situation constitutes a form of employment discrimination, since it creates an unjustified distinction between workers who perform similar functions. Despite working under equivalent conditions, CAS workers receive unequal treatment, which violates the principle of equality before the law.

KEYWORDS: Labor law, Constitutional law, Equal opportunities, Supplementary benefits.

I. INTRODUCCIÓN

El presente tema de investigación, se basa en la importancia que en este radica, tanto desde un punto de vista laboral como social, pues se involucra directamente los derechos de los trabajadores en Piura y en todo el país. La precarización laboral, especialmente en términos de salarios más bajos y menos beneficios sociales, afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, afectando los derechos laborales de cada uno de ellos.

Así mismo, el tema a tratar tiene implicaciones en el funcionamiento de los servicios brindados por el estado, es decir, si los trabajadores contratados bajo el régimen CAS están recibiendo salarios más bajos y tienen menos seguridad laboral en comparación con aquellos contratados bajo el DL N° 728, es posible que esto pueda afectar la calidad y eficiencia de los servicios públicos que brinda el Estado en Piura, pues, debido a la fuerza laboral descontenta y mal remunerada, lo que afectaría directamente a la población. Su estudio y abordaje pueden contribuir al desarrollo económico y la paz social en la región al promover condiciones laborales más justas y equitativas para todos los trabajadores, garantizando así el pleno respeto de los derechos laborales.

La realidad problemática radica desde su conceptualización como tal, al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo, afirman que, para considerar la precariedad, se deben presentar modalidades laborales "atípicas" que vayan en contra de la calidad de los empleos en sí. En el contexto del derecho laboral, el término "atípicas" se refiere a prácticas que carecen de formalidad y ética, ya que contravienen los derechos del trabajador, entre ellos el derecho a la remuneración justa, protección y seguridad que necesitan. (CEPAL, 1999).

La implementación del régimen CAS concedió ciertos derechos a los empleados que anteriormente estaban bajo el régimen de servicios no personales. El TC emitió un fallo reconociendo esta relación laboral en el

Régimen CAS. Sin embargo, se percibe como discriminatoria, dado que este sistema ofrece menos ventajas y protecciones laborales en contraste con otros sistemas públicos, a pesar de que los trabajadores realizan las mismas funciones, ocupan los mismos puestos y trabajan para el mismo empleador. (Mattos, 2023).

Pamela Navarro, en declaraciones a RPP Noticias, afirmó que debido a la necesidad de empleo, muchas personas están dispuestas a aceptar cualquier tipo de condiciones laborales, incluso aquellas que son precarias o informales, con el fin de proporcionar ingresos a sus familias. Además, la abogada especializada en derecho laboral argumentó que la precariedad laboral en el Perú trae como consecuencia la crisis económica actual. Esto se manifiesta en la pérdida de empleos que han experimentado y siguen experimentando los trabajadores, así como en la precariedad laboral, que se relaciona principalmente con la reducción de horas de trabajo y salarios por debajo del salario mínimo vital. (Redacción RPP,2023).

El objetivo de desarrollo sostenible (ODS) en la presente investigación es el "Trabajo decente y crecimiento económico". Este se centra en promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como el empleo productivo y el trabajo decente para todos. La relación entre el tema de la precarización laboral y este ODS es clara, pues el tema a tratar implica condiciones laborales inadecuadas como bajos salarios, falta de beneficios sociales y seguridad laboral deficiente. El trabajo decente es esencial para garantizar el bienestar y la dignidad de los trabajadores, así como para promover la estabilidad económica y social. Así mismo, la precarización laboral puede afectar negativamente el crecimiento económico al generar desigualdades salariales y condiciones laborales injustas. Por ello, al abordar la precarización y promover condiciones laborales justas y equitativas, se puede contribuir a un crecimiento económico más sostenible y equitativo.

Es por ello, que lo mencionado líneas arriba impulsa a plantear el siguiente problema: ¿En qué medida la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el

Decreto Legislativo N° 728 afecta en el funcionamiento de los servicios brindados por los trabajadores?.

Desde una perspectiva de justificación teórica, se tiene: **La teoría de desigualdad laboral**, también considera que la existencia de regímenes laborales diferentes, con disparidades en los derechos y remuneraciones, puede llevar a la explotación y desigualdad en el lugar de trabajo. **La teoría del Capital Humano**, analiza si la precarización laboral en las remuneraciones afecta al capital humano y al desarrollo económico. **La teoría de Conflicto Laboral**, para evaluar si las disparidades en las remuneraciones y condiciones laborales generan conflictos y tensiones entre los trabajadores y sus empleadores. **La teoría de la motivación laboral**, esta teoría se centra en lo que motiva a los trabajadores en el lugar de trabajo, se examinará cómo las disparidades salariales y las condiciones laborales afectan en la motivación y desempeño de los trabajadores y, en última instancia, su desempeño en el trabajo.

Por parte de la justificación práctica, la precarización laboral en las remuneraciones tiene gran impacto en la vida de los trabajadores, debido a que afecta su calidad de vida, seguridad financiera y bienestar general, así mismo se justifica en base a la disparidad salarial y a las condiciones laborales precarias, las cuales pueden dar lugar a problemas socioeconómicos, como pobreza laboral, desigualdad y tensiones sociales.

La justificación metodológica recae sobre una investigación de tipo básica, con enfoque cualitativo, diseño de teoría fundamentada, teniendo como instrumento a la guía de entrevista. Esta metodología permite explorar en profundidad las experiencias de los trabajadores y una evaluación detallada de las condiciones laborales y las diferencias entre los regímenes laborales.

Como objetivo general se aspira analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el Decreto Legislativo N° 728; así mismo, con los objetivos específicos se pretende: a) Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728, b)

Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción y c) Determinar si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

El supuesto, se basa en que la presente investigación resulta necesaria para demostrar la existencia de la precariedad laboral en las remuneraciones entre el Régimen CAS y el D.L N°728, pues se ha observado que los trabajadores CAS reciben salarios significativamente más bajos, carecen de ciertos beneficios y tienen menos seguridad laboral comparándolos con los trabajadores del Decreto Legislativo 728. Ello teniendo como resultado la desigualdad en las remuneraciones entre los trabajadores que se encuentran desempeñando las mismas funciones, pero estando contratados bajo regímenes laborales diferentes, afectando así el correcto funcionamiento de los servicios brindados por los trabajadores, en base a ello es que lo que se pretende es que se elimine la brecha de desigualdad que existe entre los regímenes laborales en mención, para que de esta manera un crecimiento económico y así mismo obtener un mejor funcionamiento de los servicios que brinda el estado.

Varas (2021), publicó su artículo en Chile con la intención de cuestionar la convencional idea de la separación entre las funciones llevadas a cabo en el ámbito público y las realizadas en el sector privado, investigación enfoque cualitativo, tipo básico, diseño no experimental, descriptiva, dogmática, recurriendo al método de análisis y documentación. Concluyendo que el derecho laboral, debe ser aplicable de manera equitativa en ambos ámbitos, en base a la razonabilidad y sustento jurídico existente. Resaltando la importancia de ello en base a que indica el deber y la responsabilidad del Estado empleador en guardar respeto por los derechos fundamentales de sus trabajadores de manera igualitaria, pues es así cómo se garantizará un estado democrático de derecho.

Rodrigo (2021), plantea como objetivo evaluar si el empleo precario, resultado de leyes laborales flexibles, afecta o no estos aspectos

fundamentales. Enfoque cualitativo, tipo básica, teórica y normativa, diseño no experimental, el instrumento utilizado es la investigación documental, doctrina y jurisprudencia. Concluyendo que en Chile el empleo precario se da a causa de flexibilidad laboral, generando desprotección, debido a que las políticas existentes no se preocupan por el trabajo de los ciudadanos, sino se basan en empleos insuficientes en términos de remuneración. Ello es importante ya que refleja la incompetencia del estado Chileno al momento de proteger los derechos del trabajador de las leyes flexibles y precarias.

Rosales, Mendoza & Quintana (2019), plantea como objetivo central el analizar de qué manera la precariedad laboral y las condiciones de seguridad social, así como el nivel económico ingresante, guardan relación con el nivel de pobreza, describiendo la situación actual de México, utilizando un enfoque cualitativo, pues se basan en revisiones conceptuales. Así mismo se tomó en cuenta un índice del año 2008 al 2016, junto a un modelo econométrico de panel de datos, comprobando cierta relación que guarda la precarización con el nivel de pobreza en México, concluyendo que el acceso a la seguridad puede contribuir en la disminución de ésta. El aporte es de suma importancia ya que demuestra la existencia de la precarización en los derechos laborales en países como México.

Santiago, C. (2023), tuvo como objetivo analizar cómo la coexistencia de diferentes regímenes en Perú, afecta al principio de igualdad laboral, utilizando para el desarrollo de ésta, el enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo, de diseño no experimental, utilizando una guía de entrevista, la cual fue desarrollada por 3 jueces superiores y 3 abogados laborales. Concluyendo que la coexistencia de varios sistemas laborales ha tenido un impacto negativo en el principio de igualdad laboral. Resaltando la importancia de este aporte en base a que en él se refleja la existencia de desigualdad en los derechos, así como también en las remuneraciones del trabajador contratado bajo el D.L. 1057, a pesar de que se realizan en muchos casos las mismas funciones.

Céspedes, M. (2019), se planteó determinar en qué medida se violan los derechos laborales en el Régimen CAS en la Corte Superior de Lima Norte,

tratándose de un enfoque mixto, ya que combina aspectos descriptivos y aplicados con una orientación en la comprensión de la realidad laboral, tipo básica, diseño no experimental, teniendo como instrumentos cuestionarios, análisis documental, guía de entrevistas y observación. Realizada a 265 personas, su muestra fue de 27 servidores, los cuales representan el 10% del total. Teniendo como resultado que el 81% de trabajadores afirman que sus derechos han sido vulnerados por el Régimen CAS. Ello es relevante ya que mediante los datos proporcionados se puede impulsar a acciones de mejora, con la finalidad de evitar la precariedad laboral.

Sivirichi & Vilela (2022), se plantearon como objetivo analizar el tipo de Infracción a los derechos laborales de los empleados adscritos al Régimen CAS en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, EsSalud, durante el año 2021, basándose en un enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, teniendo como instrumentos a la técnica de guía de entrevista a 10 abogados y al análisis documental, teniendo como resultado que de manera unánime los especialistas manifiestan que se ven afectados, concluyendo que las garantías para exigirlos son más restringidas en comparación con otros regímenes. Este aporte brinda información necesaria de manera que se demuestra que la vulneración de derechos genera desigualdad laboral en varios ámbitos.

Oblea (2021), buscó determinar la relación del Régimen CAS y la trasgresión de los derechos del trabajador, bajo un enfoque cualitativo, tipo básico, diseño de teoría fundamentada, utilizando un instrumento de análisis documental y a la técnica de guía de entrevista, aplicada a 6 trabajadores del PJ de Tumbes, resultando que los derechos de estos trabajadores si se ven vulnerados, pues no se respeta el principio de igualdad, en base a que no perciben la remuneración que establece el D.L N°404-2019-EF. Concluye que la falta de utilidad del principio de primacía de la realidad crea desigualdad en el trato de los servidores públicos bajo el régimen CAS. Este aporte demuestra la desigualdad en las remuneraciones en comparación con los de 728, a pesar de que realizan funciones en muchos casos iguales o similares.

Huamán & Rojas (2021), plantearon como objetivo determinar cómo la precariedad inherente al régimen CAS impacta en los derechos de los trabajadores. Se plantea un enfoque cualitativo, con método inductivo-deductivo, tipo es de carácter jurídico social, nivel explicativo, diseño no experimental, utilizando como instrumento a la observación y cuestionario, aplicado a 12 trabajadores de la DRDT de Junín, resultando que los trabajadores consideran que el régimen CAS afecta los derechos laborales, así como las labores administrativas y el desempeño laboral. Concluyendo con el gran impacto de la precariedad en los derechos laborales y aportando en base a que demuestra que la precariedad en las remuneraciones y derechos laborales afectan en el desenvolvimiento de los trabajadores.

Morales (2021), tuvo como objetivo determinar que principios laborales afecta el CAS, utilizando un enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo, de diseño no experimental, teniendo como instrumento a la encuesta, aplicada a 20 jueces laborales de la CSJP y a la guía de análisis documental de 4 casaciones, resultando que el 40% de los encuestados consideran que el CAS le da potestad al estado para no reconocer varios derechos laborales. Concluyendo que este régimen vulnera el principio de primacía de la realidad, de continuidad y de igualdad. Resaltando la importancia de este aporte en base a que en él se puede apreciar cómo es que el CAS ha llegado a vulnerar principios y derechos laborales respaldados por la Constitución del Perú.

Pretto (2022), planteó como objetivo describir la disparidad salarial discriminatoria existente en medio de CAS y los demás regímenes laborales, investigación cualitativa de nivel básico y carácter descriptivo, empleando un diseño fundamentado no experimental. Utilizando una guía de entrevista aplicada a una muestra de 6 abogados. Los resultados, enfocados en las preguntas 1 y 8, muestran claramente una disparidad salarial significativa entre diferentes regímenes, a pesar de funciones similares en muchos casos. La conclusión señala que esta disparidad va en contra de lo establecido en la Constitución. Su importancia radica en la propuesta de la implementación de

un único régimen laboral igualitario como medida para abordar la diferencia salarial.

Ahora bien, con respecto a las **teorías** Para llevar a cabo la investigación actual, se proponen las siguientes premisas: En base a la **precarización en las remuneraciones**, se presenta la teoría del capital humano, pues, desde una óptica económica, se evidencia que los comportamientos discriminatorios suscitan problemáticas legales, éticas y económicas. Jurídicamente, tales comportamientos son ilícitos. Desde una perspectiva ética, generan disparidades injustificadas en el trato. Económicamente, conduce a que los empleados no perciban una remuneración proporcional a su productividad marginal y su capital humano. (Quintero, 2019). Por lo tanto, resulta desequilibrado identificar empleados públicos que desempeñan tareas equivalentes o semejantes, pero que, debido a sus diferencias en los regímenes contractuales, disfrutan de salarios y derechos distintos.

Así mismo, se presenta la **teoría de la motivación laboral**, Rubio (2016), describe la motivación como "una fuerza interna que estimula la disposición de una persona a emprender cualquier actividad o acción encaminada hacia una meta específica, con el propósito de alcanzar un objetivo definido". Las razones que impulsan a las personas pueden ser identificadas en cualquier contexto. En el ámbito laboral, las motivaciones detrás de las acciones de los empleados que desempeñan roles específicos pueden tanto estimular como obstaculizar su desempeño en el trabajo. Esto conlleva la necesidad de comprender las necesidades individuales de cada empleado y esforzarse por atender sus requerimientos a fin de lograr mejoras en la productividad, la calidad y el servicio. La motivación debe ser considerada como un factor crucial en las instituciones y empresas con el fin de lograr resultados positivos entre sus empleados, asegurando que todas las tareas se realicen con un enfoque en el trabajo. La motivación es a menudo relacionada con incentivos, ya que el entusiasmo evidente en los empleados influye positivamente en su comportamiento, impulsándolos a alcanzar objetivos y

metas personales. Esto se logra al mejorar su nivel de satisfacción en las actividades que desempeñan.

En base al **Régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728**, se presenta la **teoría laboral y social**, la cual resalta que es fundamental asegurar la equidad en las circunstancias y derechos, abarcando remuneraciones equitativas, prestaciones laborales y entornos laborales apropiados. Según Borrajo, E. (2023), el marco legal laboral actual se concibe como un conjunto de normativas orientadas a materializar y respaldar la noción de equidad, incorporándose en la corriente ideológica más extensa denominada Derecho Social, la cual amalgama aspectos de individualismo social y personalismo. Así mismo, se presenta la **teoría del conflicto laboral**, basado en que la precariedad laboral se refiere a una situación en la que los trabajadores se encuentran en desacuerdo o enfrentan problemas relacionados con las condiciones inestables o inseguras de su empleo. Este tipo de conflicto puede surgir por diversas razones, que incluyen, los salarios bajos y desiguales, la falta de beneficios, inseguridad laboral, falta de protección laboral, este conflicto es el que de cierta manera despierta el interés de investigar sobre este tema, con la finalidad de que se conozca y se reconozcan los derechos de cada uno de los trabajadores.

Como primera categoría se tiene a la precarización laboral, Bertolotti & Ramírez (2020), refiere que es el conjunto de métodos y acciones que restringen o eliminan los derechos fundamentales de los empleados asalariados, ya sea a través de violaciones directas, la manipulación engañosa de marcos legales, la inestabilidad, la falta de protección, la inseguridad y las deficiencias económicas y sociales.

Respecto a la segunda categoría, se tiene que con el propósito de modernizar la estructura del Estado, el Poder Ejecutivo promulgó el D.L. 1057, introducido por esta legislación, representa en cierta medida una diferencia en comparación con los dos regímenes anteriores que estaban en funcionamiento en la administración pública. Los primeros dos segmentos de esta normativa establece su fin de apoyar los valores de mérito, habilidad, equidad en las

oportunidades y competencia profesional en el ámbito público. Además, se detalla que su aplicabilidad abarca a todas las entidades públicas que están bajo la jurisdicción del Decreto Legislativo N.º 276, el cual establece los fundamentos de la carrera administrativa y las remuneraciones, junto con otras regulaciones asociadas. (D.L 1057, 2008).

Esta regulación, como se puede observar, modificó los métodos de contratación y tuvo un impacto en los derechos establecidos por el D.L N.º 276, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como por el Decreto Legislativo 728. Sin embargo, no se buscó la uniformidad de los derechos laborales, lo que resultó en una nueva forma de acceder al empleo en la administración pública, con la consiguiente restricción de los derechos previamente reconocidos en leyes anteriores. A pesar de que se afirmó que esta normativa tenía un carácter temporal según la Ley 29849, en realidad se generalizó.

La Ley 31131, en su artículo 1º, establece su propósito de integrar a los trabajadores con empleos permanentes en las entidades estatales que están contratados bajo el D.L 1057, el cual regula el Régimen CAS, el D.L 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta ley tenía como objetivo reconocer exclusivamente el régimen establecido en el D.L 728. Esto implicaba que, después de cumplir ciertos requisitos, los trabajadores bajo el Decreto Legislativo 1057 debían transferirlos al régimen laboral del D.L. 728 con el fin de minimizar las disparidades en los derechos laborales. A pesar de ello, el TC declaró la inconstitucionalidad de la Ley 31131 a través de la sentencia 00013-2021-PI/TC. Esto resultó en algunas aclaraciones sobre la conversión de la relación laboral en indefinida, aunque no hubo modificaciones en términos de remuneraciones. Como resultado, siguen coexistiendo múltiples regímenes en el campo de la gestión gubernamental. A pesar de que en su momento el Congreso de la República señaló que las normativas del D.L.1057 tenían un carácter transitorio, no estableció un plazo específico.

II. METODOLOGÍA

Referente al tipo, enfoque y diseño de investigación, se realizará de tipo básica, pues la finalidad de éste es la recolección de datos los cuales resolverán la problemática con respecto a la precarización laboral. Álvarez (2020), menciona que en el tipo básico de investigación, se busca adquirir nuevos conocimientos con el único propósito de ampliar la comprensión de una realidad en concreto.

El enfoque es cualitativo, se selecciona debido a la naturaleza exploratoria del estudio y la necesidad de comprender las vivencias y puntos de vista de los empleados bajo ambos regímenes. Este método posibilita estudiar la intrincada naturaleza del fenómeno de la precarización en las remuneraciones. Al respecto, Sánchez, Reyes & Mejía (2018), refieren que la perspectiva cualitativa se dedica a los datos cualitativos, con el propósito de detallar, interpretar y comprender la información de manera integral.

El diseño es no experimental, pues, según lo indicado por Arias (2021) mediante este los participantes serán evaluados en su forma natural sin realizar modificaciones en ninguna situación.

Respecto a las categorías, Aguaded, Pistón, Regalajar & Olmedo (2020), mencionan que, las categorías se conciben como agrupaciones de códigos que generan fenómenos de mayor abstracción. Estos códigos, vinculados a una categoría específica, posibilitan la creación de relaciones, permitiendo una reclasificación y revisión continua hasta lograr una representación completa del fenómeno que se intenta definir. En base a ello, es que las categorías utilizadas en esta investigación son: Precarización en las remuneraciones y Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, como subcategorías tenemos: Derechos Laborales e Igualdad de derechos.

Por **escenario de estudio se tiene que** Sánchez, Reyes y Mejía (2018), define al escenario como el entorno o contexto donde se lleva a cabo una

situación específica que demanda atención, es decir, el lugar donde se manifiestan los fenómenos que son objeto de estudio. En base a ello, es que como escenario de estudio se tendrá a la Corte Superior de Justicia de Piura.

Respecto a los **participantes**, Sánchez, Reyes & Mejía (2018) resaltan la relevancia crucial de los involucrados en la investigación, describiéndolos como personas o documentos que forman la muestra esencial para respaldar la perspectiva de la investigación. En toda investigación cualitativa, los informantes, participantes o sujetos de estudio desempeñan un papel crucial, ya que constituyen la fuente principal de información primaria respecto al problema de investigación. Estas personas son objeto de observación, interrogatorio y/o solicitud de información por escrito o documentos. Su aporte resulta fundamental para que el investigador logre comprender el problema en cuestión y realizar interpretaciones pertinentes. En base a ello, es que los participantes de la presente investigación serán 5 trabajadores contratados bajo el DL 728 y 5 trabajadores contratados bajo el Régimen CAS de la Corte Superior de Justicia de Piura.

En razón a las Técnicas e instrumentos de recolección de datos, la recolección de datos se realizará siguiendo una guía de entrevista que consta de 10 preguntas abiertas. El objetivo de esta guía es obtener diversas perspectivas sobre el tema de investigación, tomando en cuenta la experiencia y conocimiento de los empleados que están contratados bajo el Régimen CAS y el D.L 728. Al respecto, Cohen & Gómez (2019), refieren que en el contexto de una investigación cualitativa el instrumento a utilizar sería la guía de entrevista o guía de pautas. Destacan que las pautas o preguntas en este tipo de instrumento deben derivarse de conceptos o dimensiones teóricas previamente definidas. La regla general es que cualquier intervención en la realidad debe basarse en los conceptos y categorías seleccionadas dentro del marco conceptual. Este principio refleja la idea de que la realidad responde según nuestra perspectiva teórica y no desde una posición neutral.

Mediante el método de análisis de datos, se evaluará la matriz de categorización de acuerdo a las categorías y subcategorías desarrolladas en

base a los objetivos tanto general como específicos, lo que ayuda a poder adherirse y desarrollar cada una de las pautas del trabajo de investigación, así mismo, se utilizará como instrumento para recopilar información a la guía de entrevista, la cual nos permitirá obtener diferentes puntos de vista, en base de los conocimientos y experiencias laborales de los entrevistados.

Respecto a los Aspectos éticos, en la presente, se consideró necesario adquirir información de diferentes fuentes, como bibliográficas, rescatadas de fuentes confiables, las cuales fueron desarrolladas respetando la autoría en cada párrafo escrito, siendo citados y referenciados como corresponde, utilizando las normas APA, la guía de desarrollo de investigación brindada por la universidad y la plataforma TURNITI, para resguardar la originalidad de cada párrafo plasmado. Así mismo se consideró importante para la recolección de datos la guía de entrevista, la cual se respalda con la aprobación de los tres validadores, respetando a la autonomía, al derecho de la propiedad intelectual y a la justicia.

III. RESULTADOS

A continuación se desarrollaran los resultados correspondientes a la guía de entrevista, conforme a las preguntas relacionadas con cada uno de los objetivos planteados en la presente investigación, la cual fue aplicada a 10 trabajadores del Poder Judicial de la Región de Piura.

Tabla 1

OBJETIVO GENERAL

Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

Entrevistado	P1	P2
Karen Smith Mogollón Seminario CAS	<ul style="list-style-type: none">- Estabilidad Laboral- Diferencia en la Remuneración- Beneficios Sociales.	Impactan negativamente, ya que sin estabilidad laboral no hay seguridad ni tranquilidad, por ende no existe un bienestar económico.
Crisanto More Guadalupe Macarena CAS	Las diferencias principales son salariales, así como en la percepción de los beneficios (gratificaciones, bonos	En cuanto a la estabilidad laboral, no existen oportunidades de promover a los servidores, lo que conlleva a la búsqueda

	<p>por escolaridad), compensación por tiempo de servicios (no percibidas por los servidores CAS)</p>	<p>de mejores oportunidades en instituciones ajenas al poder judicial, en cuanto al bienestar económico se produce dificultades financieras para los servidores que menos perciben, lo que incide también en su desempeño laboral por cuanto el servidor no se siente motivado respecto a su trabajo al no verse en igualdad de condiciones con respecto a un servidor 728.</p>
<p>Margory Alberca Rivera 728</p>	<p>La diferencia salarial, los beneficios económicos y la estabilidad laboral.</p>	<p>Genera una discriminación laboral en trabajadores que realizan las mismas actividades.</p>
<p>Carolina Castro Nuñez CAS</p>	<p>La remuneración percibida por un trabajador que tiene el mismo cargo, es distinta. Asimismo, el régimen 728 reconoce beneficios sociales que</p>	<p>El impacto en la estabilidad laboral no es mucha, en tanto que, en ambos regímenes laborales existen contratos a plazo fijo o temporales y a plazo</p>

	<p>el trabajador CAS no percibe, llámense, CTS (compensación por tiempo de servicios) y gratificaciones.</p>	<p>indeterminado; sin embargo, es evidente que la diferencia salarial y la percepción de beneficios sociales en el régimen laboral 728 hace que los trabajadores prefieran sostener vínculo laboral bajo este régimen y no de un CAS.</p> <p>Ahora bien, en cuanto al desempeño de los trabajadores, ello varía en cuanto a cada trabajador, puesto que, aunque no son todos, sí existen trabajadores 728 indeterminados que, justamente por contar con estabilidad laboral, no desarrollan correctamente sus funciones e inclusive son poco diligentes.</p>
<p>Julia Andrea Mendoza Rivera CAS</p>	<p>Beneficios sociales, CAS no cuenta con gratificación ni CTS, remuneraciones menores.</p>	<p>Respecto a la estabilidad, no se puede hacer línea de carrera, el desempeño de un contrato CAS, es</p>

<p>Karen Távora Valdez 728</p>	<p>En CAS el tiempo de contratación es corto, remuneraciones bajas, sin beneficios sociales (asignación familiar, gratificaciones desiguales) e inestabilidad laboral, en cambio, en el 728, los contratos son sujetos a modalidad, las remuneraciones son acorde con el perfil profesional, tienes beneficios sociales y estabilidad laboral.</p>	<p>mayor y mejor que un empleado 728, ya que siempre está siendo evaluado.</p> <p>Ello genera inestabilidad, preocupación, angustia en los trabajadores, en la parte económica por no ser bien remunerados generan incomodidad ya que según la labor que desempeñan es la misma que un servidor contratado bajo otro régimen y genera que laboren sin ganas, con resentimientos, discrepancias, por el tema remunerativo, ya que las labores con las mismas pero diferentes remuneraciones.</p>
<p>Vasti Miluska Velásquez Anticona 728</p>	<p>En el D.L 728 existe estabilidad laboral, continuidad y reconocimiento de beneficios laborales, a diferencia del Régimen CAS.</p>	<p>El impacto es transversal y afecta la economía y el desempeño del trabajador, incidiendo en su productividad.</p>

<p>Cristhian Alexander Patiño Sernaque Cas</p>	<p>En CAS, tienen aguinaldo por fiestas patrias y navidad por el monto de S/300, no cuentan con CTS, no cuenta con asignación familiar, en cambio, el 728 tiene aguinaldo por fiestas patrias y navidad equivalente a un sueldo, cuenta con CTS y con asignación familiar.</p>	<p>En la estabilidad laboral impactaría a que no se trabaje adecuadamente, en el bienestar económico impactaría a que no hay una buena remuneración y en el desempeño a que los trabajadores no realicen bien su trabajo.</p>
<p>Rosa Castillo Pérez 728</p>	<p>El régimen CAS es temporal y no genera derechos laborales como CTS o gratificaciones, mientras que el DL 728 ofrece estabilidad, beneficios laborales completos y mayor protección ante despidos.</p>	<p>El DL 728 brinda mayor estabilidad laboral y seguridad económica, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral. El régimen CAS, al ser temporal y con menos beneficios, genera incertidumbre y menor bienestar económico.</p>
<p>Pamela Tatiana Macchiavello Lequernaque</p>	<p>Duración, estabilidad, beneficios laborales, seguridad social, derechos sindicales.</p>	<p>La falta de estabilidad en los contratos CAS genera incertidumbre y ansiedad entre los</p>

trabajadores, afectando su compromiso y rendimiento. Los beneficios económicos reducidos en el régimen CAS impactan negativamente en el bienestar financiero de los trabajadores, limitando su capacidad para planificar a largo plazo. La menor estabilidad y beneficios pueden afectar la motivación y productividad de los trabajadores CAS, ya que enfrentan mayores preocupaciones económicas y laborales.

INTERPRETACIÓN

- OBJETIVO GENERAL

En razón a la **PREGUNTA N°01**, los entrevistados refirieron que las diferencias contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728 afectan significativamente la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores. Los trabajadores bajo el régimen 728 disfrutaban de mayores remuneraciones, estabilidad laboral y beneficios sociales completos, incluyendo CTS, gratificaciones, y seguridad social, lo que se traduce en un mejor desempeño

laboral y bienestar general. En contraste, los trabajadores CAS enfrentan condiciones laborales precarias, con remuneraciones más bajas, falta de beneficios sociales y menor estabilidad, lo que impacta negativamente en su desempeño y calidad de vida

En razón a la **PREGUNTA N° 02**, los entrevistados 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9 y 10 refirieron que, el régimen CAS genera inestabilidad laboral, dificultades económicas y un desempeño laboral menor en comparación con el DL 728, debido a la falta de beneficios y seguridad que el DL 728 sí proporciona. Esto crea una situación de precariedad laboral que afecta tanto la motivación como la eficiencia de los trabajadores bajo el régimen CAS. En cambio, los entrevistados 4 y 5, resaltaron que en muchos casos los trabajadores 728 al sentirse seguros en su puesto de trabajo no se esfuerzan en hacer bien sus funciones, indicaron que más bien son los trabajadores CAS, los que al ser evaluados constantemente se esfuerzan el doble.

Tabla 2

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 01

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

Entrevistado	P3	P4
Karen Smith Mogollón Seminario CAS	Sí, ya que se desconocen derechos laborales, siendo injusto que de realizar las mismas funciones los de un régimen laboral perciban beneficios que los otros no.	Si existe diferencia remunerativa.
Crisanto More Guadalupe Macarena CAS	Sí, por cuanto existe disparidad entre los beneficios percibidos por ambos regímenes laborales, lo cual se visibiliza en los salarios reducidos, la poca estabilidad laboral que se genera entre los servidores del régimen CAS, quienes no perciben bonificaciones ni compensaciones adicionales.	No lo considero pertinente, tanto servidores del Régimen CAS como servidores contratados bajo el D.L. 728, son contratados para llevar a cabo las mismas funciones en los diferentes cargos que ocupan, por ejemplo un asistente judicial del régimen CAS debe producir lo mismo que un servidor

		<p>728, en cuanto a notificaciones, cosido y foliado de expedientes, además de ello se ven sometidos a las mismas presiones laborales por parte de los jefes inmediatos y se les exige igual o más que un servidor contratado como 728, haciendo las mismas funciones, en la misma cantidad de horas, pero percibiendo un sueldo mucho menor.</p>
<p>Margory Alberca Rivera 728</p>	<p>Es un régimen laboral diferente que perjudica al trabajador, generando un nivel de discriminación en los trabajadores contratados bajo este régimen.</p>	<p>No hay justificación en los casos que son contratados para las mismas labores y los mismos cargos que trabajadores que son contratados bajo otro régimen más beneficioso.</p>
<p>Carolina Castro Nuñez CAS</p>	<p>Si la pregunta es, si los contratos 758 resultan más beneficiosos que los CAS, la respuesta es: Sí</p>	<p>Definitivamente considero que no debe existir una diferencia salarial, en cuanto el cargo y las funciones</p>

		desarrolladas son las mismas, por tanto ante igualdad de situaciones, correspondería igualdad de sueldos.
Julia Andrea Mendoza Rivera CAS	Sí, porque a pesar de ejercer las mismas funciones de un 728 no se tienen los mismos beneficios.	No, puesto que se podría manejar Contrato 728 temporales de acuerdo a cada situación y no se tendría que contratar bajo Régimen CAS.
Karen Távara Valdez 728	Si, ya que al ser elaborados por tiempos cortos genera inestabilidad para el trabajador y no logra cumplir o desarrollar bien sus actividades, ya que al no renovarse ellos pierden continuidad en el centro laboral.	No, porque el trabajo y labor que desempeñamos los trabajadores es la misma en algunos casos más y los sueldos deben ser iguales, no deben existir aquellas diferencias salariales, ya que todos trabajamos 08 horas diarias y no debe haber diferenciación.
Vasti Miluska Velásquez Anticona 728	Definitivamente sí, porque no se reconocen los derechos laborales, que están reconocidos también en	Sí, porque muy aparte de la remuneración, los conceptos remunerativos no son reconocidos ni

	la Constitución, pero que se reducen en el D.L 1057.	aplicables a estos trabajadores, como la CTS, la gratificación, entre otros.
Cristhian Alexander Patiño Sernaque CAS	Sí, ya que un trabajador CAS no tiene la mayoría de beneficios que otros regímenes.	Sí, no lo considero pertinente ya que ambos realizan las mismas funciones.
Rosa Castillo Pérez 728	Sí, el régimen CAS es precario en comparación con el DL 728 debido a la falta de estabilidad, beneficios laborales y protección contra despidos injustificados.	No es pertinente. La diferencia en remuneraciones genera desigualdad y desmotivación entre los trabajadores, afectando la equidad laboral.
Pamela Tatiana Macchiavello Lequernaque 728	Sí, considero que existe precariedad laboral en los contratos CAS. Esta precariedad se manifiesta en la inestabilidad de los contratos, la falta de beneficios sociales completos, y la menor remuneración en comparación con el régimen DL 728. Estas condiciones generan inseguridad laboral y	No, no considero pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones. Todos los trabajadores, independientemente del régimen bajo el cual están contratados, deben recibir una compensación justa y adecuada por su trabajo. La existencia de diferentes escalas salariales para trabajos

financiera para los trabajadores, lo que afecta su calidad de vida y rendimiento laboral.	similares crea inequidades y puede llevar a desmotivación y menor eficiencia en el trabajo.
---	---

INTERPRETACIÓN

- OBJETIVO ESPECÍFICO N°01

En razón a la **PREGUNTA N°03**, los entrevistados refirieron que si existe precariedad laboral en el régimen CAS, debido a que ésta se evidencia en la falta de estabilidad, beneficios y protección en comparación con el régimen DL 728, a pesar de que en ambos casos se realicen las mismas funciones, lo que impacta negativamente en la seguridad laboral y financiera de los trabajadores, y en su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

En razón a la **PREGUNTA N° 04**, los entrevistados refirieron que no es pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones entre los trabajadores CAS y DL 728, dado que en muchos casos se desempeñan las mismas funciones, se tiene la misma exigencia laboral, se cumplen las mismas horas laborales, pero con un sueldo menor que el 728. Las diferencias salariales solo generan inequidades, desmotivación y pueden afectar negativamente la eficiencia laboral.

Tabla 3

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

Entrevistado	P5	P6
<p>Karen Smith Mogollón Seminario CAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Descontento en lo trabajadores. - Falta de estabilidad económica y laboral. 	<p>Sí, ya que hay trabajadores que tiene el sueldo de CAS antiguo y tienen carga familiar y dada la poca remuneración no tienen la calidad de vida suficiente.</p>
<p>Crisanto More Guadalupe Macarena CAS</p>	<p>La diferencia en las remuneraciones entre el régimen CAS y el D.L. N° 728 puede llevar a problemas como desigualdad salarial, descontento laboral, disminución en el rendimiento laboral, mal clima laboral, de manera aislada podría surgir nepotismo, así como corrupción en los procesos de</p>	<p>Sí, al no cubrir su sueldo muchas veces las necesidades básicas de su vida diaria, se debe tener en cuenta las diferentes situaciones, servidores con familiares enfermos, hijos en estudios ya sea educación básica regular o superiores, el hecho que su sueldo no llegue a cubrir todas</p>

	<p>contratación y selección de personal, de igual manera la gestión de personal podría verse afectada, si bien es cierto no considero que se encuentre netamente asociada a actos de corrupción, si considero que esta disparidad puede que se propicie prácticas corruptas en la gestión de recursos humanos al buscar beneficiar a personal mediante las llamadas designaciones a dedo.</p>	<p>estas necesidades conlleva a una búsqueda externa de ingresos dinerarios, ya sea con trabajos extras u otros, llevando a una vida más cansada puesto que finalizan su horario de trabajo para ir a cubrir otro en la búsqueda del dinero necesario para su quehacer diario.</p>
<p>Margory Alberca Rivera 728</p>	<p>No creo que esté relacionado con actos de corrupción, más bien con estrategias políticas o legislativas sin sustento.</p>	<p>Si afecta porque ven minorados sus ingresos que incide finalmente en la calidad de vida de cada trabajador y la de su familia.</p>
<p>Carolina Castro Nuñez CAS</p>	<p>No considero que la corrupción esté relacionada con el régimen laboral a que un trabajador pertenezca.</p>	<p>Podría decirse que existe una leve afectación emocional en la medida que no se considera valorado el esfuerzo de un</p>

		<p>trabajador CAS, y en cuanto a la calidad de vida, implicaría un análisis más profundo, puesto que actualmente los sueldos de los trabajadores CAS si han incrementado significativamente y la diferencia remunerativa no es tanta respecto de los 728. Sin embargo, si hablamos de los CAS más antiguos, la diferencia salarias sí es bastante grande que en algunos casos es tres o 4 veces más, por lo que, en esos casos puntuales, si podría verse afectada la calidad de vida de los trabajadores.</p>
<p>Julia Andrea Mendoza Rivera CAS</p>	<p>Como servidora en el Régimen CAS hasta el momento no he observado actos de corrupción en mi área.</p>	<p>No la situación emocional, pero si hay una diferencia en la situación económica y la estabilidad que ofrece un contrato 728 en el sector público.</p>
<p>Karen Távara Valdez</p>	<p>En parte, ya que si</p>	<p>Sí, afecta la situación</p>

728	<p>puede generar actos de corrupción, pero según la experiencia vivida, lo que más genera es abandono de trabajo por la búsqueda de un nuevo empleo, mejor remunerado, en pro a la economía de cada trabajador, creo que aquí juega un papel importante los valores de cada persona.</p>	<p>emocional en la forma de desempeñar funciones sin empeño, sentir envidia frente a los compañeros de otro régimen, estar incómodo con ciertas situaciones en los que no se ven beneficios generando conflictos internos en las oficinas, viven los resentimientos.</p>
<p>Vasti Miluska Velásquez Anticona 728</p>	<p>No, porque en primer lugar no existe la norma que permita el reconocimiento, segundo, es necesario que se presupueste.</p>	<p>Afecta la calidad de vida porque disminuye el estilo de vida del trabajador y de su familia, sobre todo si la remuneración tiene carácter alimenticio.</p>
<p>Cristhian Alexander Patiño Sernaque Cas</p>	<p>Una de las consecuencias es que algunos de los trabajadores CAS vean en otras instituciones que les brindas una remuneración adecuada y/o en su tiempo libre realice otro trabajo, no siempre está relacionado a actos de corrupción.</p>	<p>Sí, ya que hoy en día las cosas que es para la alimentación aumenta.</p>

<p>Rosa Castillo Pérez 728</p>	<p>La precariedad en remuneraciones puede fomentar actos de corrupción al crear situaciones de vulnerabilidad económica, incentivando conductas ilícitas por necesidad.</p>	<p>Sí, la precariedad afecta negativamente la situación emocional y la calidad de vida, generando estrés y ansiedad debido a la incertidumbre laboral y económica.</p>
<p>Pamela Tatiana Macchiavello Lequernaque 728</p>	<p>La disminución de la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que puede afectar la calidad del servicio brindado. Además, la inseguridad económica puede hacer que algunos trabajadores sean más susceptibles a participar en actos de corrupción como medio de compensar su insuficiencia económica.</p>	<p>Sí, la precarización en las remuneraciones afecta significativamente la situación emocional y la calidad de vida de los trabajadores CAS. La incertidumbre laboral y la insuficiencia económica generan estrés, ansiedad y disminuyen la capacidad de los trabajadores para satisfacer sus necesidades básicas y planificar su futuro, lo que impacta negativamente su bienestar general.</p>

INTERPRETACIÓN

- OBJETIVO ESPECÍFICO N°02

En razón a la **PREGUNTA N°05**, los entrevistados refirieron que en primer lugar, provoca descontento, falta de estabilidad económica y laboral entre los trabajadores. Además, esta disparidad salarial puede llevar a problemas como desigualdad, disminución en el rendimiento laboral, y un mal clima laboral. Aunque no todos consideran que esté directamente relacionada con actos de corrupción, la diferencia en las remuneraciones puede propiciar prácticas corruptas en la gestión de recursos humanos, como designaciones a dedo. Algunos opinan que la precariedad salarial no está necesariamente asociada a la corrupción, sino a estrategias políticas o legislativas sin sustento (entrevistado 2), o que la corrupción no depende del régimen laboral (entrevistado 4 y 5). Sin embargo, otros creen que la inseguridad económica puede hacer a algunos trabajadores más susceptibles a participar en actos de corrupción para compensar su insuficiencia económica (entrevistado 9 y 10). Asimismo, mencionaron que la precariedad puede llevar a los trabajadores a buscar empleos mejor remunerados o a realizar otros trabajos en su tiempo libre, lo cual no siempre está relacionado con actos de corrupción, pero puede afectar la calidad del servicio brindado (entrevistado 6 y 8).

En razón a la **PREGUNTA N° 06**, los entrevistados refirieron que la precarización de las remuneraciones bajo el régimen CAS no solo reduce la estabilidad económica y la calidad de vida, sino que también afecta negativamente la situación emocional de los trabajadores, viéndose ello reflejado en estrés, ansiedad y desmotivación laboral. La insuficiencia salarial dificulta cubrir necesidades básicas y mantener un adecuado nivel de vida, afectando tanto a los trabajadores como a sus familias. Muchos trabajadores CAS se ven obligados a buscar ingresos adicionales, lo que les lleva a una vida más cansada y con menos tiempo para el descanso y la familia (entrevistado 2).

Tabla 4

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03

Determinar si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

Entrevistado	P7	P8
Karen Smith Mogollón Seminario CAS	No siempre, porque las autoridades competentes no realizan gestiones para cerrar las brechas existentes.	No siempre, ya que hay trabajadores que por el contrario pese a la poca remuneración y falta de beneficios se esfuerzan el doble.
Crisanto More Guadalupe Macarena CAS	No, los servidores llevan a cabo las mismas labores que un servidores 728, sin embargo, son menores remunerados y reconocidos en su labor.	Sí, al percibir los servidores del régimen CAS que sus funciones pese a ser las mismas que las de un servidor 728, no cuentan con los mismos beneficios, se genera descontentos, lo cual puede influir en la disminución de la eficiencia del en sus labores y en el servicio brindado por los servidores
Margory Alberca Rivera	Sigue existiendo un margen de discriminación, sobre	Si, los trabajadores realizarán sus funciones con menor

728	todo de tipo económico.	esmero y dedicación.
<p>Carolina Castro Nuñez CAS</p>	<p>Considero que no es valorado correctamente, pues el trabajador CAS suele esforzarse más en el debido cumplimiento de metas y funciones, toda vez que su evaluación es constante y de ello depende la renovación de su contrato, pese a ello, su remuneración, es menor a la de un trabajador 728.</p>	<p>No necesariamente, debido a que el cumplimiento de metas y la evaluación constante es lo que actualmente garantiza la eficiencia en el trabajo del servidor CAS, no obstante, es moralmente exigible y justo que el trabajador perciba una misma remuneración que el 728.</p>
<p>Julia Andrea Mendoza Rivera CAS</p>	<p>A veces, pues se exige un mayor compromiso por parte de los CAS, como trabajo en sobretiempo no remunerado.</p>	<p>Creo que con relación a los CAS no, seguimos trabajando con el compromiso.</p>
<p>Karen Távara Valdez 728</p>	<p>No, porque son tratados de manera diferente y el empleador no implementa estrategias que ayuden a integrarlos en ciertos beneficios de los que</p>	<p>Sí, porque trabajan sin ánimos de querer sacar adelante la imagen de la institución, ni con ánimos de aliviar la carga laboral, en algunos casos les da lo</p>

<p>Vasti Miluska Velásquez Anticona 728</p>	<p>no son beneficiados, en oportunidades ignoran sus necesidades.</p> <p>No, porque la labor que realizan no está pagado adecuadamente y porque existe diferencia entre los distintos regímenes laborales dentro del sector público.</p>	<p>mismo ser eficientes ya que no existen motivos para hacer bien su trabajo.</p> <p>Sí, los trabajadores están siendo precarizados por reducción de remuneraciones, esto no debe afectar la calidad del servicio, pero quizá sí la producción (cantidad).</p>
<p>Cristhian Alexander Patiño Sernaque Cas</p>	<p>No, ya que son los trabajadores que menos son los que perciben.</p>	<p>Sí, ya que hay una discriminación.</p>
<p>Rosa Castillo Pérez 728</p>	<p>No, los trabajadores CAS no reciben un reconocimiento adecuado, ya que sus contribuciones no son valoradas de manera equitativa respecto a los trabajadores bajo el DL 728.</p>	<p>Sí, la precarización influye negativamente en la calidad y eficiencia de los servicios, ya que la falta de estabilidad y beneficios reduce la motivación y el compromiso de los trabajadores.</p>
<p>Pamela Tatiana Macchiavello</p>	<p>No, no considero que se reconozca adecuadamente el servicio brindado por</p>	<p>Sí, la precarización en las remuneraciones puede influir negativamente en la</p>

<p>Lequernaque 728</p>	<p>los trabajadores CAS. La falta de beneficios comparables y la remuneración inferior indican una falta de valoración y reconocimiento por parte de las instituciones públicas hacia estos trabajadores, a pesar de que realizan funciones esenciales similares a las de sus colegas bajo el régimen DL 728.</p>	<p>calidad y eficiencia de los servicios brindados. La falta de motivación y el estrés financiero pueden llevar a una menor productividad y compromiso, resultando en una disminución de la calidad del trabajo y la eficiencia en el cumplimiento de las tareas.</p>
--	---	---

Entrevistado	P9	P10
<p>Karen Smith Mogollón Seminario CAS</p>	<p>Particularmente no he observado una situación específica.</p>	<p>Postular a un concurso 728 y ganar una plaza.</p>
<p>Crisanto More Guadalupe Macarena CAS</p>	<p>He observado en cuanto a la calidad del servicio, la cual se ve reflejada en la atención deficiente o de mala gana hacia los usuarios, demora en los procesos, etc, lo que</p>	<p>La expectativa desde mi perspectiva debería fijarse en la existencia de igualdad salarial entre los regímenes CAS y 728, mejora de los beneficios percibidos por los</p>

	conlleva a que los usuarios perciban falta de empatía hacia su persona, así como que concluyan que existe falta de transparencia en los procesos judiciales.	servidores de ambos regímenes, mayor flexibilidad de horarios laborales y permisos, mejora de la línea de carrera para ascender dentro de la entidad, otorgar el beneficio de subsidio entre otros.
Margory Alberca Rivera 728	No.	Estar amparada por un régimen laboral estable y con igualdad de condiciones.
Carolina Castro Nuñez CAS	Observo que algunos trabajadores 728 estables, se esfuerzan menos que un trabajador CAS.	Postular a una plaza 728 aquí en el Poder Judicial, o cambiar de trabajo a otra Institución donde el sueldo sea mayor.
Julia Andrea Mendoza Rivera CAS	Hasta el momento no.	Espero que la condición de CAS mejore y se tengan beneficios por igual.
Karen Távara Valdez 728	En algunos casos hay servidores que se desenvuelven muy bien con el objetivo de ser considerados en próximas oportunidades laborales, pero en otros casos trabajan por la necesidad y cuando	Deberían incluir en aquellas modalidades contractuales mejorar en temas remunerativos ya que si bien es cierto se ha logrado la permanencia, esta es con los mismos sueldos y sin ningún otro

	encuentra un trabajo con mejor remuneración renuncia por mejoras.	beneficio, deberían modificar este Decreto Legislativo por el bien del pueblo.
Vasti Miluska Velásquez Anticona 728	No	Que los contratos laborales en el sector público pueden uniformizarse bajo un régimen laboral que permita equiparar derechos.
Cristhian Alexander Patiño Sernaque Cas	Sí.	Que tengamos una igualdad en las remuneraciones ya que ambos realizamos las mismas labores.
Rosa Castillo Pérez 728	Sí, las condiciones laborales precarias pueden afectar negativamente la atención a la ciudadanía y el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que los trabajadores desmotivados y preocupados por su estabilidad no pueden rendir al máximo.	Espero condiciones laborales más equitativas y justas, con una mayor estabilidad y beneficios, y una reducción de la brecha entre los regímenes CAS y DL 728.

<p>Pamela Tatiana Macchiavello Lequernaque 728</p>	<p>Sí, la alta rotación de personal, la falta de motivación y el estrés financiero de los trabajadores CAS pueden llevar a una disminución en la calidad del servicio y la eficiencia, afectando la satisfacción de los ciudadanos y el logro de las metas institucionales.</p>	<p>Espero que en el futuro se logre una mayor equidad en las condiciones laborales y remuneraciones entre los diferentes regímenes de contratación. Sería ideal que todos los trabajadores reciban beneficios sociales completos, estabilidad laboral y una remuneración justa y equitativa, lo que contribuiría a mejorar el bienestar de los empleados y la calidad del servicio público.</p>
---	---	---

Entrevistado	P11
<p>Karen Smith Mogollón Seminario CAS</p>	<p>No resultan tan beneficioso ya que afectan el principio de igualdad laboral, ya que realizando las mismas funciones (dependiendo del Régimen Laboral 728, 276 o CAS) se desconocen derechos.</p>
<p>Crisanto More Guadalupe Macarena CAS</p>	<p>Son beneficiosos siempre y cuando sean gestionados de manera adecuada para la optimización de recursos en la administración</p>

pública, y sean orientados a enfrentar os diversos desafíos presentados tales como precariedad y desigualdad laboral, así como la falta de oportunidades, a efectos de garantizar un entorno justo.

**Margory Alberca
Rivera
728**

Creo más bien que genera confusión, inestabilidad y un trato desigual entre los trabajadores.

**Carolina Castro
Nuñez
CAS**

Más allá de la existencia de regímenes laborales con remuneraciones diferenciadas, creo que lo ideal para una adecuada administración de justicia, es que la exigencia y cumplimiento de metas sea para todos los regímenes laborales existentes.

**Julia Andrea Mendoza
Rivera
CAS**

Considero que debería existir un solo régimen (728) con diferencia de la duración, similar al del sector privado.

**Karen Távara Valdez
728**

Sí, es beneficioso ya que en varios casos siempre envían a las personas bajo los regímenes del D.L 1057 a desarrollar funciones con bastante carga y los trabajadores lo hacen bien para que vean que es bueno en su desempeño, pero es un abuso y ellos se benefician sin remordimiento de ello, perjudicando al profesional.

**Vasti Miluska
Velásquez Anticono**

Cada régimen laboral tiene sus propias particularidades, pero el D.L 728, garantiza mejor

728	<p>el derecho laboral de los trabajadores, entonces dentro de la administración pública debe uniformizarse.</p>
<p>Cristhian Alexander Patiño Sernaque Cas</p>	<p>Bueno en el caso de los 728 es más beneficioso ya que a ellos se les otorga más beneficios que a un trabajador CAS.</p>
<p>Rosa Castillo Pérez 728</p>	<p>Los regímenes como el DL 728 son más beneficiosos para la administración pública, ya que promueven la estabilidad, el compromiso y la eficiencia de los trabajadores, mientras que el régimen CAS necesita reformas para mejorar su equidad y eficacia.</p>
<p>Pamela Tatiana Macchiavello Lequernaque 728</p>	<p>Los regímenes de contratación pueden ser beneficiosos para la administración pública si se aplican de manera justa y equitativa. Sin embargo, la existencia de múltiples regímenes con diferencias significativas en términos de beneficios y remuneración puede generar inequidades y desmotivación entre los trabajadores. Para maximizar los beneficios, es importante que se establezcan políticas que promuevan la equidad y la justicia laboral, lo que a su vez mejorará la eficiencia y la calidad del servicio público.</p>

INTERPRETACIÓN

- OBJETIVO ESPECÍFICO N°03

En razón a la **PREGUNTA N° 07**, los entrevistados refirieron que no se reconoce adecuadamente los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, ello se ve reflejado en la falta de equidad en la remuneración, el reconocimiento y los beneficios, a pesar de que realizan funciones esenciales similares a las de sus colegas contratados bajo el régimen DL 728. Asimismo, refieren que es preocupante que no se implementen estrategias para integrarlos en ciertos beneficios de manera equitativa. (Entrevistado 6).

En razón a la **PREGUNTA N° 08**, los entrevistados 2, 3, 6, 7, 8, 9 y 10 refirieron que la precarización en las remuneraciones puede influir negativamente en la calidad y eficiencia de los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS. La falta de beneficios y la diferencia en condiciones laborales en comparación con el régimen 728 generan descontento y desmotivación. Esto se traduce en un menor compromiso y esmero en el desempeño de sus funciones, afectando la productividad y la calidad del servicio. Al respecto, los entrevistado 1, 4, y 5, mencionaron que algunos trabajadores CAS se esfuerzan por mantener un alto nivel de desempeño y compromiso, así tengan que enfrentar dificultades para mantener la motivación y la eficiencia debido a la precariedad de sus condiciones laborales. Para ellos es fundamental que se aborden estas desigualdades para asegurar un ambiente laboral equitativo y propicio para todos los trabajadores, independientemente de su régimen contractual.

En razón a la **PREGUNTA N° 09**, los entrevistados refirieron que desde su experiencia, han observado diversos impactos en la atención a la ciudadanía y en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a las condiciones laborales. Al respecto, el entrevistado 2 notó una disminución en la calidad del servicio, reflejada en una atención deficiente y demoras en los procesos, lo que genera una

percepción de falta de empatía y transparencia a los usuarios. El entrevistado 4 menciona que algunos trabajadores del régimen 728, al tener mayor estabilidad, se esfuerzan menos que los trabajadores CAS. Por otro lado, los entrevistados 9 y 10, señalan que las condiciones laborales precarias, como la alta rotación de personal y el estrés financiero, afectan negativamente la motivación y rendimiento de los trabajadores CAS, lo cual disminuye la calidad del servicio y la eficiencia en el logro de las metas institucionales. En contraste, los entrevistados 1, 3, 5, 6 y 7 no han observado impactos específicos. Finalmente, el entrevistado 6 menciona que algunos trabajadores CAS se desempeñan bien con la esperanza de futuras oportunidades laborales, mientras que otros renuncian al encontrar mejores oportunidades, lo cual puede afectar la estabilidad y continuidad en la atención a la ciudadanía.

En razón a la **PREGUNTA N° 10**, los entrevistados refirieron que sus expectativas a futuro se basan en el logro de una mayor equidad en las condiciones laborales y remuneraciones entre los diferentes regímenes de contratación. Es fundamental que todos los trabajadores reciban beneficios sociales completos, estabilidad laboral, y una remuneración justa y equitativa, lo que contribuiría a mejorar el bienestar de los empleados y la calidad del servicio público. Asimismo, el entrevistado 7, mencionó que sería ideal que los contratos laborales en el sector público se uniformicen bajo un régimen que permita equiparar derechos.

En razón a la **PREGUNTA N° 11**, los entrevistados refirieron que los regímenes laborales en la administración pública pueden ser beneficiosos si se gestionan de manera justa y equitativa, promoviendo la igualdad, estabilidad y eficiencia en el trabajo. Sin embargo, la existencia de múltiples regímenes con diferencias significativas puede generar inequidades y desmotivación entre los trabajadores, lo que sugiere la necesidad de reformas para uniformizar y mejorar las condiciones laborales.

IV. DISCUSIÓN

Concerniente al **Objetivo General**, que trata de analizar el problema desde una perspectiva remunerativa, se tiene que de la entrevista realizada a trabajadores CAS y 728, éstos concuerdan con que existe precariedad laboral en el Régimen CAS, reflejado principalmente en la imparcialidad remunerativa, pues en comparación con otros regímenes laborales, a los CAS se le brindan remuneraciones bajas, carecen de beneficios sociales y estabilidad laboral. Este resultado coincide con la investigación de Pretto (2022), quien utilizando una guía de entrevista tuvo como resultado que existe una significativa disparidad salarial entre los regímenes estudiados y que ello va en contra de la constitución. Por su parte, Rodrigo (2021), coincide en que el empleo precario se da a causa de la flexibilidad laboral, pues las políticas actuales solo se preocupan en brindar empleos con insuficiencia remunerativa, sin importarles el trabajador como tal.

Coinciden también con los resultados de Oblea (2021), puesto que este resalta que los derechos de los trabajadores se ven vulnerados de diferentes maneras, basándose en que no se respeta el principio de igualdad al momento de determinar sus remuneraciones. Asimismo, coincide con la teoría del capital humano, estudiada en la presente, pues esta resalta según Quintero (2019), que en el contexto de la precarización de las remuneraciones, esta teoría demuestra que los comportamientos discriminatorios generan problemas legales, éticos y económicos, en base a que estos comportamientos son ilícitos, causan disparidades injustificadas y genera que los empleados no reciban una remuneración acorde con su productividad y capital humano. Siendo completamente desequilibrado que empleados públicos con tareas similares reciban diferentes salarios y derechos solo por pertenecer a distintos regímenes contractuales.

Concerniente al **Objetivo Específico N°01** que trata de identificar las

formas de precarización en los regímenes estudiados, de los resultados de la entrevista realizada se tiene que los trabajadores rescatan desde su experiencia que la precariedad laboral se presenta de diferentes formas, tales como la falta de estabilidad y seguridad laboral, la ausencia de beneficios sociales, desigualdad en las remuneraciones, inseguridad financiera, logrando ello impactar en la eficiencia y desempeño de algunos trabajadores. Este resultado coincide con la investigación de Céspedes, M (2019), en el extremo que demuestra que los derechos de los trabajadores son vulnerados por las diferentes formas de precariedad producidas por el Régimen CAS.

Así mismo, se respalda en la investigación de Svirichi & Vilela (2022), quien menciona que las garantías para exigir que no se infrinjan y/o vulneren los derechos laborales con el Régimen CAS, se restringen más en comparación con los demás regímenes. Este resultado también coincide con dos teorías estudiadas en la presente, la primera teoría viene a ser la del conflicto laboral, ya que el conflicto que se crea entre los trabajadores, por verse perjudicados de diferentes maneras por el Régimen CAS, despierta la inclinación por investigar referente a la precarización laboral, con el objetivo de hacer conocer más sobre el tema y levantar la voz de los trabajadores, la segunda teoría viene a ser la laboral y social, desde el punto de vista en que es fundamental que los regímenes laborales respeten y hagan valer la equidad y derechos de los trabajadores. Borrajo, E (2023).

Concerniente al **Objetivo Específico N°02**, de la entrevista realizada se tiene que, aunque no todos los entrevistados consideran que la precarización en las remuneraciones esté directamente relacionada con actos de corrupción, existe una percepción general de que la disparidad salarial y la gestión ineficaz de recursos humanos pueden generar un mal clima laboral, desmotivación y un impacto negativo en la calidad del servicio público. Por lo tanto, mientras que la precariedad salarial puede no ser la causa directa de corrupción, sí crea un entorno que puede

facilitar prácticas corruptas y afectar negativamente la eficiencia y la equidad en la administración pública. Cabe mencionar que algunos entrevistados resaltan que la corrupción puede estar vinculada más que todo en los procesos de contratación y selección de personal, pues la gestión del personal podría verse comprometida y, aunque la precariedad no esté directamente asociada con actos de corrupción, puede facilitar prácticas corruptas para favorecer a determinadas personas a través de designaciones arbitrarias, es decir cuando se le brinda asignaciones de puestos a personas que no siguen un proceso de selección transparente y justo.

Este resultado se relaciona con la investigación de Morales (2021), en el aspecto de que éste menciona que la Precariedad laboral afecta y va en contra directamente de los principios laborales, resaltando la vulneración del principio de primacía de la realidad, de continuidad e igualdad, inestabilidad puede ser aprovechada para ejercer presión sobre los empleados, incentivándolos a aceptar condiciones desfavorables o a participar en prácticas corruptas para asegurar su permanencia laboral.

Asimismo, este resultado va encaminado a una de las teorías estudiadas en la presente investigación, siendo ésta la teoría laboral y social, al respecto, Borrajo, E. (2023), resalta la importancia de salvaguardar la equidad e igualdad en las prestaciones laborales.

Concerniente al **Objetivo Específico N°03** que trata de cierta manera esclarecer si es que la precariedad afecta en el desenvolvimiento de los trabajadores y/o en el servicio que brinda el estado, pues, de los resultados de la entrevista realizada se tiene que los trabajadores mencionan que en primer lugar los servicios brindados por los CAS no son correctamente reconocidos a manera remunerativa, a pesar de que comparando funciones con otros regímenes, se pueden dar cuenta que ambos cumplen las mismas funciones pero tienen diferentes sueldos, ello puede llegar a influir en el desenvolvimiento laboral de algunos de los

trabajadores, pues, indican que la baja calidad, poco esmero, motivación y rendimiento, se ve reflejada muchas veces en la demora de los procesos y en la carga laboral acumulada, perjudicando el servicio brindado por el estado y la institución como tal. Asimismo se rescata que parte de los entrevistados mencionan que en muchas ocasiones son los trabajadores contratados bajo en D.L 728, los que al verse más amparados y estables, producen y se esfuerzan menos que los trabajadores CAS, ya que estos últimos al no sentirse seguros, prefieren desempeñarse de manera eficiente con el objetivo de que sean tomados en cuenta para futuras oportunidades. Este resultado se refuerza con la investigación de Varas (2021), debido a que resalta que el derecho laboral debería ser aplicado equitativamente, basándose en la razonabilidad, con el objetivo de poder obtener un estado un poco más democrático. Asimismo se rescata la investigación de Huamán & Rojas (2021), quien en su investigación determinar el gran impacto que genera la precariedad en los derechos laborales de los trabajadores CAS, resaltando que también impacta en las labores y desempeño del trabajador. Este resultado también coincide con una de las teorías estudiadas, la cual es la referida a la motivación laboral, al respecto, Rubio (2016), indica que la motivación debe ser entendida como incentivos que se le brinda a los trabajadores para que desempeñen sus funciones de manera consiente y eficiente, en el caso de los trabajadores CAS, no se ve reflejada esta teoría como tal, pero debería, ya que es importante generar cierta motivación para la mejora de los servicios brindados por el estado.

Es imperativo resaltar que los entrevistados indicaron que sus expectativas a futuro son lograr que las condiciones laborales, así como las remuneraciones entre los regímenes, se brinden de manera igualitaria, con mayores beneficios sociales y estabilidad laboral, pues sola así los regímenes pueden ser beneficios para la administración pública, gestionándose de manera justa para cada uno de los trabajadores, sugiriendo como una alterativa de solución la unificación de

regímenes que permitan respaldar los derechos laborales. Este resultado encaja con la investigación de Santiago, C (2023), ya que rescata que la existencia de diferentes regímenes laborales va en contra del principio de igualdad laboral.

V. CONCLUSIONES

Finalmente se llegó a analizar una serie de información aunado a resultados que permitieron determinar las conclusiones definitivas del estudio.

En razón al objetivo general de la presente investigación, se tuvo como conclusión que el análisis comparativo entre CAS y el DL N° 728 evidencia una marcada precarización en las remuneraciones y condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS, pues este último, representa una forma de discriminación laboral, ya que establece una distinción injustificada entre grupos de trabajadores que desempeñan funciones similares. A pesar de encontrarse en condiciones equivalentes de trabajo, se les trata de manera diferente, vulnerando el principio de igualdad ante la ley. Esta situación surge debido a que se aplican criterios subjetivos para clasificarlos en regímenes distintos, cuando en realidad, dada la naturaleza de sus actividades, deberían estar sujetos al ámbito laboral en lugar del administrativo. En consecuencia, se produce un trato desigual hacia ciertos servidores públicos, quienes se ven privados de los derechos y beneficios laborales correspondientes, simplemente por pertenecer a un grupo diferenciado de manera arbitraria.

En razón al objetivo específico n°01, se tuvo como conclusión que las principales formas de precarización en las remuneraciones que enfrentan los trabajadores bajo el régimen CAS en comparación con el Decreto Legislativo 728 son las siguientes: remuneraciones más bajas por el mismo trabajo realizado, falta de beneficios salariales como compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, ausencia de estabilidad laboral al estar sujetos a contratos temporales, y carencia de protección legal y seguridad social similares a los trabajadores del régimen 728. Estas condiciones precarias en términos salariales y de beneficios generan inequidades,

desmotivación y pueden afectar negativamente el desempeño laboral de los empleados CAS, a pesar de cumplir las mismas funciones y exigencias que sus contrapartes bajo el régimen 728.

En razón al objetivo n°02, se llegó a la conclusión que, si bien la precarización en las remuneraciones entre el régimen CAS y el 728 no está directamente relacionada con actos de corrupción, sí puede propiciar un escenario propicio para la aparición de prácticas corruptas en la gestión de recursos humanos. Estas prácticas irregulares pueden manifestarse a través de favoritismos y designaciones arbitrarias conocidas como "designaciones a dedo", en las que se asignan puestos de trabajo o beneficios de forma poco transparente y sin seguir los procedimientos adecuados. Cabe resaltar que del resultado de la presente investigación se concluyó que la inseguridad económica derivada de la precariedad, podría conllevar a que algunos trabajadores sean más susceptibles a participar en actos de corrupción, con la finalidad de compensar sus bajos ingresos.

En razón al objetivo específico n°03, se llegó a la conclusión que la que la precarización en las remuneraciones del régimen CAS influye negativamente en la calidad y eficiencia de los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo este régimen. Pues, la falta de beneficios laborales y la disparidad en las condiciones contractuales en comparación con el régimen 728 generan descontento, desmotivación y menor compromiso en el desempeño de sus funciones, lo que repercute en una menor productividad y calidad del servicio prestado.

VI. RECOMENDACIONES

- Hacer valer y aplicar efectivamente las normas de derecho laboral, en particular la Constitución, que establece el respeto de los derechos laborales y el derecho fundamental al trabajo. Esto implica asegurar que los trabajadores estén protegidos y que sus derechos sean respetados en el ámbito laboral. Es importante que los trabajadores conozcan y hagan valer sus derechos cuando sientan que están siendo vulnerados.

- Impulsar campañas de información y concientización dirigidas a los trabajadores, para que conozcan sus derechos laborales, así como los mecanismos para ejercerlos y defenderlos, con la finalidad de que los trabajadores sepan cuando se encuentran en situaciones precarias en donde sus derechos se están viendo vulnerados y cómo es que deben desenvolverse ante esta problemática.

- Promover una reforma legislativa que elimine las brechas remunerativas injustificadas entre los regímenes CAS y el D.L. 728, y porque no, plantear el desarrollo de unificación de regímenes laborales, para que aquellos que se encuentren en diferentes regímenes laborales, pero sin embargo las funciones y exigencia laboral que se les asigna son las mismas que los de 728, puedan asegurar una remuneración equitativa de igual valor y sobre todo sus derechos no se vean vulnerados.

REFERENCIAS

- Acevedo & Ortiz (2010), Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Adolfo N, Balbín (2015), Derecho social, el concepto de derecho del trabajo. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. U.n.l.p. 2015
- Aguaded, E., Olmedo, E., Pegalajar, M. & Pistón, M. (2020). El sistema de categorías como herramienta para comprender las historias de vida de menores extranjeros no acompañados. Revista Espacios.
- Álvarez,R. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima
- Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Lima; Perú: Lex & Iuris
- Atarama, M. (2008). Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios,. *Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público Perú, Normas Legales.*
- Árevalo, J. (2022). El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes 1.a ed. Lima: Centro de Investigaciones Judiciales, Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, 2022. Colección: Cuadernos de Investigación Serie: Derecho Laboral n.o 1.
- Arias, J. (2021) Diseño y metodología de la investigación. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Bertolotti & Ramirez (2020), Precariedad laboral: Labor precariousness: Precariedade do trabalho: Trabajo y sociedad, vol. XXII, núm. 36. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el desarrollo Social (INDES).
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad.

- Borrajó, E. (2023) Su aportación al Derecho Social del Trabajo y de la Seguridad Social. Una valoración de conjunto. *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*.
- Casadevall, A., & Fang, F. C. (2016). Rigorous science: A how-to guide. *mBio*, 7(6). <https://doi.org/10.1128/mbio.01902-16>
- CEPAL(1999), citado en Salvia, A., “Mercados duales y subdesarrollado en la Argentina: fragmentación y precarización de la estructura social del trabajo”, 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003.
- Céspedes, M. (2019). “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte-2017”. Tesis para optar el grado académico de doctora en derecho. Lima: Universidad Federico Villarreal.
- Cohen & Gómez (2019). Metodología de la investigación ¿Para qué?. La producción de los datos y los diseños. Editorial Teseo, Buenos Aires, Argentina.
- Contreras Gallardo, F. (2014). Derecho Laboral. Lima: Raguel.
- Coronado, K., & Ramírez, P. M. (2019). Modalidades de contratación laboral y su influencia en la eficiencia de funciones de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, ciudad de Tarapoto, año 2017. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Danani, C., (2006), “Para una historia política del trabajo”, en *Le Monde diplomatique- El Dipló*, Julio, Buenos Aires, pág. 9.
- Decreto Legislativo 1057. (27 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Lima, Diario Oficial El Peruano.

Decreto Legislativo 276. (6 de marzo de 1984). Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. Lima, Lima, Lima: Diario Oficial El Peruano.

Gamero, J. (2011). De la Noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. Derecho & Sociedad Asociación Civil.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y CIAT (1985), "El empleo precario en Argentina".

Hermógenes Mendoza, A. (2019). Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Administración Pública Peruana. Puno: Universidad Nacional del Antiplano.

Huaman E, E. (2010). El Contrato Administrativo de Servicios . Lima: Gaceta Juridica.

Huamán & Rojas (2021) LA PRECARIEDAD DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU AFECTACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES. UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, Huancayo-Perú.

Informe OIT (1999), Ibidem, pág.3.

Informe OIT (1999), Op. cit. pág. 4.

Ley 728. (1991). Ley de fomento del empleo. Ley de fomento del empleo. Lima, Diario Oficial El Peruano.

Ley 728. (1991). Ley de fomento del empleo. Ley de fomento del empleo. Lima, Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 36636. (1996). Ley Procesal de Trabajo. El peruano. Lima, Perú.

Linares (2023) Desigualdad de derechos laborales y su relación con el servicio civil meritocrático en el sector público del Perú. Inequality of labor rights and its relationship with the meritocratic civil service in the public sector of Peru.

- Mattos, S. (2023). Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública. Universidad Continental.
- Martínez-Licerio, Karla Alejandra, Marroquín-Arreola, Juan, & Ríos-Bolívar, Humberto. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*.
- Montoya, L (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Boletín Informativo Laboral, N° 92.
- Morales (2021), Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO-PIURA.
- Navarro, P (2023) "La precariedad laboral es consecuencia de la crisis social y económica". Redacción RPP.
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2*.
- Oblea (2021), Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Abogado. Lima-Perú.
- Palacio, R. (2021) Grounded Theory : Origin assumptions and perspective. Universidad de Guadalajara, México.
- Pretto, M. (2022). La discriminación remunerativa en los contratos administrativos de servicios en el distrito de Piura, 2021. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO-PIURA.
- Quintero, W. (2019) La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. The training in human capital theory: a critique about the aggregation problem. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Rodrigo, S. (2021). "El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral". Tesis doctoral Programa de Doctorado en Derecho, Universidad de Chile Programa de Doctorado en

Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social, Chile: Universidad de Salamanca.

Rosales, Mendoza & Quintana (2019), Análisis espacial de la desigualdad salarial y la precariedad laboral en el sector turístico mexicano.

Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro.

Salinas, R. (2019). Delitos contra la administración pública. Quinta edición. Lima: Editorial Iustitia.

Sánchez, C., Reyes, R., & Mejía, S (2018) Manual en términos en investigación científica, tecnológica y humanística. (1 ed.). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú. pág. 91-146.

Santiago Mattos C. (2023), Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública. Universidad Continental.

Sivirichi & Vilela (2022). Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del Régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del callao ESSALUD 2021.Lima-Perú.

Varas, K. (2021). Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Categorización

Título: Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura.

Problema	Categorías	Definición conceptual	Definición operacional	Sub Categorías	Ideas principales	Instrumentos
¿En qué medida la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de					Concepto de precarización laboral	Guía de entrevista

<p>Servicios y el Decreto Legislativo N° 728 afecta en el funcionamiento de los servicios brindados por los trabajadores?</p>		<p>En el concepto de precariedad se debe incluir las dimensiones de inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, al igual que las debilidades sociales y económicas. (Julio Gamero Requena-2010).</p>		<p>Normativa</p>	<p>Diferencias entre CAS y 728.</p>	
<p>Objetivo General</p>	<p>Precarización en las remuneraciones.</p>		<p>Realidad correspondiente a la distinción de remuneraciones entre trabajadores que realizan las mismas funciones en regímenes laborales distintos.</p>	<p>Derechos de los trabajadores</p>	<p>Tratados de la OIT.</p>	<p>Guía de entrevista</p>
						<p>Guía de entrevista</p>

<p>Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.</p>					<p>Principios del derecho laboral</p>	<p>Guía de entrevista</p>
<p>Objetivos específicos</p>	<p>Régimen especial de</p>		<p>Especificación, debidamente sustentada, de los</p>	<p>Igualdad de derechos</p>	<p>Fundamentos jurídicos</p>	

<p>- Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.</p>	<p>Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.</p>	<p>Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Legislativo N° 728.</p>	<p>derechos de los trabajadores a tener una remuneración justa y equitativa, igual trabajo, igual remuneración.</p>		<p>Propuesta de modificación del Decreto Legislativo N° 1057.</p>	<p>Guía de entrevista</p>
<p>-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.</p>					<p>Derechos a la igualdad</p>	<p>Guía de entrevista</p>
<p>-Determinar si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.</p>					<p>Remuneración Facultades de la</p>	<p>Guía de entrevista</p>

					administración pública.	
--	--	--	--	--	----------------------------	--

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de investigación:

“Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura”

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

➤ **Apellidos y nombres:**

➤ **Régimen contractual:**

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?"

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:

-Determinar si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?.

10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
OBSERVACIONES	

¡Muchas gracias por su participación

Anexo 3: Fichas de validación de instrumento para la recolección de datos

VALIDADOR N°01



Constancias y ficha de validación

Yo, Mg/ Dr. Richard Armondo Torres Cruz, con DNI N.º 43168288,
Magister en Decreto Penal, con N° de Colegiatura 195, de profesión Abogado
desempeñándome actualmente como Jefe del Servicio de Asesoría Legal en la ciudad de
Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el
instrumento: Guía de entrevista del proyecto de investigación: "Precarización en las
remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios
por el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 17 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

Magister : Richard Armondo Torres Cruz
DNI : 43168288
Especialidad : Magister en Decreto Penal
E-mail : Richi_183@hotmail.com

Firma

TÍTULO: "Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Código	Grado o Título	Institución
TORRES CRUZ, RICHARD ARMANDO DNI 43168288	MAGISTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO PENAL Fecha de diploma: 05/04/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
TORRES CRUZ, RICHARD ARMANDO DNI 43168288	ABOGADO Fecha de diploma: 22/10/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
TORRES CRUZ, RICHARD ARMANDO DNI 43168288	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 12/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO <i>PERU</i>

Constancias y ficha de validación

Yo, **Dr. Dayron Lugo Denis**, con carnet de extranjería 001911323, Doctor en Ciencias Pedagógicas, de profesión **Abogado**, desempeñándome actualmente como **Jefe de Investigación de fin de carrera de la Escuela de Derecho**, en la ciudad de Piura. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: **Guía de entrevista del proyecto de investigación: "Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 17 días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

Doctor : **Dayron Lugo Denis**
Carnet de extranjería: **001911323**
Especialidad : **Doctor en Ciencias Pedagógicas.**
E-mail : **dlugo@ucv.edu.pe**

Firma



**TÍTULO: "Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto
Legislativo N° 728, Piura"**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					

Ficha Registro de Sunedu del entrevistado



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Directorio de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

Unidad de Registro de Grados y Títulos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN Nº 4622-2018-SUNEDU-02-15-02

Lima, 31 de mayo de 2018

VISTO:

El Expediente N° 0004357-2018 presentado el día 16 de mayo de 2018 por don **DAYRON LUGO DENIS**, quien identificado con PASAPORTE N° I600448 solicita el reconocimiento de su **Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas** de fecha 24 de abril de 2015, emitido por la **Comisión Nacional de Grados Científicos - Universidad deiego de Ávila "Máximo Gómez Báez"** procedente de la **REPÚBLICA DE CUBA** que dio origen al **INFORME DE RECONOCIMIENTO N° 4723-2018-SUNEDU-02-15-02** de fecha 30 de mayo de 2018 y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el artículo 12° de la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU;

Que, el artículo 15° numeral 15.9° de la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, señala que: "La SUNEDU tiene, entre otras funciones, la de administrar el Registro Nacional de Grados y Títulos";

Que, el artículo 51° literal f. del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2014-MINEDU, establece que: "Son funciones de la Unidad de Registro de Grados y Títulos entre otras, la de reconocer y certificar los Grados Académicos y Títulos Profesionales otorgados en el extranjero, en el marco de la normatividad vigente";

Que, mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINEDU se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, el cual fue modificado por Resolución Ministerial N° 459-2017-MINEDU;

Que, mediante Resolución del Consejo Directivo N° 009-2015-SUNEDU/CD, se aprobó el Reglamento del Registro Nacional de Grados y Títulos, modificado por la Resolución del Consejo Directivo N° 038-2016-SUNEDU/CD, la Resolución del Consejo Directivo N° 010-2017-SUNEDU/CD y la Resolución del Consejo Directivo N° 099-2017-SUNEDU/CD;

Que, el artículo 31° del Reglamento del Registro Nacional de Grados y Títulos, establece que: "El reconocimiento se otorga cuando exista un tratado suscrito y ratificado por el Perú y su contraparte, que prevea compromiso de reconocimiento en materia de educación universitaria (...)";

Que, el análisis del Expediente N° 0004357-2018 ha dado origen al **INFORME DE RECONOCIMIENTO N° 4723-2018-SUNEDU-02-15-02** de fecha 30 de mayo de 2018 donde se observa lo siguiente:

Que, la solicitud se ampara en el Convenio Regional de Convalidación de Estudios, Títulos y Diplomas de Educación Superior en América Latina y el Caribe suscrito el 19 de julio de 1974, aprobado mediante Resolución Legislativa N° 26267; vigente para el Perú a partir del 17 de marzo de 1994 y para Cuba a partir del 23 de marzo de 1977;

Que, de acuerdo al artículo 2° 1. inciso V) del citado Convenio, "Los Estados contratantes declaran su voluntad de: (...) v) otorgar el reconocimiento inmediato de estudios, diplomas, títulos y certificados para los efectos académicos(...)"

Expediente: 0004357-2018

Esta Resolución puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – Sunedu (www.sunedu.gob.pe) ingresando al enlace "Verificación de Grados y Títulos Extranjeros", digitando el N° de Expediente, o utilizando una lectora de código QR desde cualquier equipo móvil (Tablet, teléfono, etc.) que posea algún software lector de código QR que pueda obtenerse de forma gratuita en cualquier tienda de aplicaciones virtual.

El presente documento es suscrito mediante firma mecánica, de conformidad con el numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y de los artículos 141° y 141°-A del Código Civil.





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

Unidad de Registro de Grados y Títulos

Que, mediante OF.RE (DAC-RED) N° 2-8-B/220, de fecha 30 de noviembre de 2016, emitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú, se señala que es "(...) jurídicamente viable que el Perú otorgue el reconocimiento de los Grados y Títulos de los titulares de nacionalidad cubana (...) sobre la base de lo dispuesto en el Convenio Regional de 1974 (...)";

Que, mediante documento de fecha 28 de enero de 2016, el Secretario de la Comisión Nacional de Grados y Títulos Científicos, indica que la Comisión Nacional de Grados Científicos designa las instituciones autorizadas a dirigir el proceso de formación de nuevos doctores en cada especialidad, asimismo, otorga los grados científicos y expide los títulos correspondientes;

Que, de la revisión del expediente se ha verificado que el administrado ha cumplido con los requisitos establecidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU para el reconocimiento de su grado académico extranjero;

Que, de conformidad con lo señalado en la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el Reglamento de Registro Nacional de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 009-2015-SUNEDU/CD y modificado por la Resolución del Consejo Directivo N° 038-2016-SUNEDU/CD, la Resolución del Consejo Directivo N° 010-2017-SUNEDU/CD y la Resolución del Consejo Directivo N° 099-2017-SUNEDU/CD; y en uso de las atribuciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNEDU aprobado con Decreto Supremo N° 012-2014-MINEDU;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Reconocer en mérito al **INFORME DE RECONOCIMIENTO N° 4723-2018-SUNEDU-02-15-02** de fecha 30 de mayo de 2018, el **Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas** otorgado por la **Comisión Nacional de Grados Científicos - Universidad de Ciego de Ávila "Máximo Gómez Báez"**, procedente de la **REPÚBLICA DE CUBA** a don **DAYRON LUGO DENIS**, identificado con **PASAPORTE N° I600448**, disponiéndose su inscripción en el **Registro Nacional de Grados y Títulos**.

Regístrese y comuníquese.



MARCO CASTAÑEDA VINCES

JEFE

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Expediente: 0004357-2018

Esta Resolución puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – Sunedu (www.sunedu.gob.pe) ingresando al enlace "Verificación de Grados y Títulos Extranjeros", digitando el N° de Expediente, o utilizando una lectora de código QR desde cualquier equipo móvil (Tablet, teléfono, etc.) que posea algún software lector de código QR que puede obtenerse de forma gratuita en cualquier tienda de aplicaciones virtual.

El presente documento es suado mediante firma mecánica, de conformidad con el numeral 4.4 del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y de los artículos 141° y 141°A del Código Civil.



Anexo 4: Reporte de similitud en software Turniti

TURNITI TESIS FINAL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	8%	2%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	doczz.es Fuente de Internet	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	Beltran Larco, Luisa Pamela. "Problematica de la existencia de distintos regimenes de contratacion del personal en el estado.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1%

repositorio.comillas.edu

8	Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1 %
10	Gomero, Brenda Collete Bellido. "Aproximaciones a la Forma de Pensar del Servidor Publico Peruano. Diagnostico de Perfiles eticos en Ana Muestra de Entidades del Sector Publico. Derrumbando y Confirmando Mitos: ¿Que Perfiles eticos Se Podrian Empezar a Caracterizar a Partir de la Influencia de los Regimenes Laborales Vigentes?", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
11	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	www.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.conacedrogas.cl Fuente de Internet	<1 %
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

16	www.grupogie.org Fuente de Internet	<1 %
17	www.issai.org Fuente de Internet	<1 %
18	entorno-empresarial.com Fuente de Internet	<1 %
19	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
20	fdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
21	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
23	www.unesr.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
24	www.labourcommission.org Fuente de Internet	<1 %
25	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
26	glisc.info Fuente de Internet	<1 %
27	libreria.tirant.com Fuente de Internet	<1 %

28	spij.minjus.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
29	tickelia.com Fuente de Internet	<1 %
30	unaplaboralquevedo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
31	www.anapal.com Fuente de Internet	<1 %
32	"Dereliction and Reconfiguration of Casas Patronales: a balancing act between material fragility and Chilean heritage", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2022 Publicación	<1 %
33	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
34	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
37	www.h-debate.com Fuente de Internet	<1 %

www.jujuyaldia.com.ar

38	Fuente de Internet	<1 %
39	www.unisys.com.uy Fuente de Internet	<1 %
40	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017 Publicación	<1 %
41	fetcm.ugt.org Fuente de Internet	<1 %
42	museodeamerica.mcu.es Fuente de Internet	<1 %
43	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
44	www.666president.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.citi.com Fuente de Internet	<1 %
46	www.estrellanorte.cl Fuente de Internet	<1 %
47	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

49 www.transporte3.com <1 %
Fuente de Internet

50 www.clubensayos.com <1 %
Fuente de Internet

51 www.pactomundial.org <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Anexo 5: Otra evidencias

Guía de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- Apellidos y nombres:
- Régimen contractual:

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

- Estabilidad Laboral.
- Diferencia en la Remuneración.
- Beneficio Sociales

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?"

Impactan negativamente, ya que sin estabilidad laboral no hay seguridad ni tranquilidad, por ende no existe un bienestar económico

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

Sí, ya que se desconocen derechos laborales. Se debe injusto que al realizar los mismos servicios los de un régimen laboral perciban beneficios que los otros no.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

Sí existe diferencia remunerativa.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

*Discontento en los trabajadores.
Falta de estabilidad económica y laboral.*

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Sí, ya que hay trabajadores que tienen el sueldo del CAS antiguo, lo que genera problemas familiares y afecta la poca remuneración no cubren la calidad de vida suficiente.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

No siempre, porque las autoridades competentes no realizan gestiones para cubrir las tareas existentes.

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

No siempre, ya que hay trabajadores que por el contrario pese a la poca remuneración y la falta de beneficios se esfuerzan al máximo.

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?


Particularmente no he observado una situación específica.

10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

Postular a un concurso F2B y ganar y una plaza.

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

No resultan tan beneficiosos ya que afectan el principio de igualdad laboral, ya que realizando las mismas labores (dependiendo del régimen laboral 728/276 o CAS) se otorgan derechos.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<p>- Nombre: <i>Blaron Smith Mogellon Simranio</i></p> <p>- DNI: 47495929</p>	<p> <i>Asistente Legal</i></p>

Muchas gracias por su participación.

**Gua de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS
y Decreto Legislativo N° 728.**

Título del proyecto de Investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- > **Apellidos y nombres:** Crisanto More Guadalupe Macarena
- > **Régimen contractual:** D.L. 1057- Contrato Administrativo de Servicios

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

Las diferencias principales son salariales, así como en la percepción de los beneficios (gratificaciones, bonos por escolaridad), compensación por tiempo de servicios (no percibidas por los servidores CAS)

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?*

En cuanto a la estabilidad laboral, no existen oportunidades de promover a los servidores, lo que conlleva a la búsqueda de mejores oportunidades en instituciones ajenas al poder judicial, en cuanto al bienestar económico se produce dificultades financieras para los servidores que menos perciben, lo que incide también en su desempeño laboral por cuanto el servidor no se siente motivado respecto a su trabajo al no verse en igualdad de condiciones con respecto a un servidor 728.

OBJETIVO E SPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

Si, por cuanto existe disparidad entre los beneficios percibidos por ambos regímenes laborales, lo cual se visibiliza en los salarios reducidos, la poca estabilidad laboral que se genera entre los servidores del régimen CAS, quienes no perciben bonificaciones ni compensaciones adicionales.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

No lo considero pertinente, tanto servidores del Régimen CAS como servidores contratados bajo el D.L. 728, son contratados para llevar a cabo las mismas funciones en los diferentes cargos que ocupan, por ejemplo un asistente judicial del régimen CAS debe producir lo mismo que un servidor 728, en cuanto a notificaciones, cosido y foliado de expedientes, además de ello se ven sometidos a las mismas presiones laborales por parte de los jefes inmediatos y se les exige igual o más que un servidor contratado como 728, haciendo las mismas funciones, en la misma cantidad de horas, pero percibiendo un sueldo mucho menor.

OBJETIVO E SPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

La diferencia en las remuneraciones entre el régimen CAS y el D.L. N° 728 puede llevar a problemas como desigualdad salarial, descontento laboral, disminución en el rendimiento laboral, mal clima laboral, de manera aislada podría surgir nepotismo, así como corrupción en los procesos de contratación y selección de personal, de igual manera la gestión de personal podría verse afectada, si bien es cierto no considero que se encuentre netamente asociada a actos de corrupción, si considero que esta disparidad puede que se propicie prácticas corruptas en la gestión de recursos humanos al buscar beneficiar a personal mediante las llamadas designaciones a dedo.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Si, al no cubrir su sueldo muchas veces las necesidades básicas de su vida diaria, se debe tener en cuenta las diferentes situaciones, servidores con familiares enfermos, hijos en estudios ya sea educación básica regular o superiores, el hecho que su sueldo no llegue a cubrir todas estas necesidades conlleva a una búsqueda externa de ingresos dinerarios, ya sea con trabajos extras u otros, llevando a una vida más cansada puesto que finalizan su horario de trabajo para ir a cubrir otro en la búsqueda del dinero necesario para su quehacer diario.

OBJETIVO E SPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

No, los servidores llevan a cabo las mismas labores que un servidor 728, sin embargo, son menor remunerados y reconocidos en su labor.

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

Si, al percibir los servidores del régimen CAS que sus funciones pese a ser las mismas que las de un servidor 728, no cuentan con los mismos beneficios, se genera descontentos, lo cual puede influir en la disminución de la eficiencia del en sus labores y en el servicio brindado por los servidores

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?

He observado en cuanto a la calidad del servicio, la cual se ve reflejada en la atención deficiente o de mala gana hacia los usuarios, demora en los procesos, etc. lo que conlleva a que los usuarios perciban falta de empatía hacia su

persona, así como que concluyan que existe falta de transparencia en los procesos judiciales.

10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

La expectativa desde mi perspectiva debería fijarse en la existencia de igualdad salarial entre los regímenes CAS y 726, mejora de los beneficios percibidos por los servidores de ambos regímenes, mayor flexibilidad de horarios laborales y permisos, mejora de la línea de carrera para ascender dentro de la entidad, otorgar el beneficio de subsidio entre otros.

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

Son beneficiosos siempre y cuando sean gestionados de manera adecuada para la optimización de recursos en la administración pública, y sean orientados a enfrentar os diversos desafíos presentados tales como precariedad y desigualdad laboral, así como la falta de oportunidades, a efectos de garantizar un entorno justo.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<p>- Nombre: Guadalupe Macarena Crisanto More</p> <p>DNI: 76316424</p>	 <p>The stamp contains the following text: "Mag. Guadalupe Crisanto More", "ADMINISTRACIÓN", "SALA JUDICIAL DE TULLANA", and "Calle España de Avila de Solano".</p>

Muchas gracias por su participación.

Gula de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de Investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- > **Apellidos y nombres:** ALBERCA RIVERA MARGORY
- > **Régimen contractual:** 728

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

La diferencia Salarial, los beneficios económicos. La estabilidad laboral.

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?"

Genera una discriminación laboral en trabajadores que realizan las mismas actividades.

OBJETIVO E SPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

Es un régimen laboral diferente que perjudica al trabajador, generando un nivel de discriminación en los trabajadores contratados bajo este régimen.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

No hay justificación en los casos que son contratados para las mismas labores y los mismos cargos que trabajadores que son contratados bajo otro régimen más beneficioso.

OBJETIVO E SPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

No creo que esté relacionado con actos de corrupción, mas bien con estrategias políticas o legislativas sin sustento.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Sí afecta porque ven minorados sus ingresos que incide finalmente en la calidad de vida de cada trabajador y la de su familia.

OBJETIVO E SPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

Sigue existiendo un margen de discriminación, sobre todo de tipo económico.

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

Si, los trabajadores realizarán sus funciones con menor esmero y dedicación.

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?

NO

10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

Estar amparada por un régimen laboral estable y con igualdad de condiciones.

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regimenes para la administración pública?

Creo más bien que genera confusión, inestabilidad y un trato desigual entre los trabajadores.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<p>- Nombre: Margory Alberca Rivera</p> <p>- DNI: 73047604</p>	

Muchas gracias por su participación.

**Gua de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS
y Decreto Legislativo N° 728.**

Título del proyecto de Investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- > **Apellidos y nombres:** Pamela Tatiana Macchiavello **Leguenaque**
- > **Régimen contractual:** 728

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?
Duración, estabilidad, beneficios laborales, seguridad social, derechos sindicales.
2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?
La falta de estabilidad en los contratos CAS genera incertidumbre y ansiedad entre los trabajadores, afectando su compromiso y rendimiento. Los beneficios económicos reducidos en el régimen CAS impactan negativamente en el bienestar financiero de los trabajadores, limitando su capacidad para planificar a largo plazo. La menor

estabilidad y beneficios pueden afectar la motivación y productividad de los trabajadores CAS, ya que enfrentan mayores preocupaciones económicas y laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

Sí, considero que existe precariedad laboral en los contratos CAS. Esta precariedad se manifiesta en la inestabilidad de los contratos, la falta de beneficios sociales completos, y la menor remuneración en comparación con el régimen DL 728. Estas condiciones generan inseguridad laboral y financiera para los trabajadores, lo que afecta su calidad de vida y rendimiento laboral.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

No, no considero pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones. Todos los trabajadores, independientemente del régimen bajo el cual están contratados, deben recibir una compensación justa y adecuada por su trabajo. La existencia de diferentes escalas salariales para trabajos similares crea inequidades y puede llevar a desmotivación y menor eficiencia en el trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

La disminución de la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que puede afectar la calidad del servicio brindado. Además, la inseguridad económica puede hacer que algunos trabajadores sean más susceptibles a participar en actos de corrupción como medio de compensar su insuficiencia económica.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Sí, la precarización en las remuneraciones afecta significativamente la situación emocional y la calidad de vida de los trabajadores CAS. La incertidumbre laboral y la insuficiencia económica generan estrés, ansiedad y disminuyen la capacidad de los trabajadores para satisfacer sus necesidades básicas y planificar su futuro, lo que impacta negativamente su bienestar general.

OBJETIVO E SPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?
No, no considero que se reconozca adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores CAS. La falta de beneficios comparables y la remuneración inferior indican una falta de valoración y reconocimiento por parte de las instituciones públicas hacia estos trabajadores, a pesar de que realizan funciones esenciales similares a las de sus colegas bajo el régimen DL 726.
8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?
Sí, la precarización en las remuneraciones puede influir negativamente en la calidad y eficiencia de los servicios brindados. La falta de motivación y el estrés financiero pueden llevar a una menor productividad y compromiso, resultando en una disminución de la calidad del trabajo y la eficiencia en el cumplimiento de las tareas.
9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?
Sí, la alta rotación de personal, la falta de motivación y el estrés financiero de los trabajadores CAS pueden llevar a una disminución en la calidad del servicio y la eficiencia, afectando la satisfacción de los ciudadanos y el logro de las metas institucionales.
10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?
Espero que en el futuro se logre una mayor equidad en las condiciones laborales y remuneraciones entre los diferentes regímenes de contratación. Sería ideal que todos los trabajadores reciban beneficios sociales completos, estabilidad laboral y una remuneración justa y equitativa, lo que contribuiría a mejorar el bienestar de los empleados y la calidad del servicio público.
11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?
Los regímenes de contratación pueden ser beneficiosos para la administración pública si se aplican de manera justa y equitativa. Sin embargo, la existencia de múltiples regímenes con diferencias significativas en términos de beneficios y remuneración puede generar inequidades y desmotivación entre los

trabajadores. Para maximizar los beneficios, es importante que se establezcan políticas que promuevan la equidad y la justicia laboral, lo que a su vez mejorará la eficiencia y la calidad del servicio público.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<ul style="list-style-type: none">- Nombre: Pamela Tatiana Macchiavello Lequenaque- DNI: 77082088	 <p>Handwritten signature: Pamela Tatiana Macchiavello Lequenaque Stamp: ADJ. Pamela Tatiana Macchiavello Lequenaque ASISTENTE JUDICIAL 2DO JUZGADO DE TRABAJO DE TALARÁ Corte Superior de Justicia de Tumbes</p>

Muchas gracias por su participación.

Gula de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de Investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- > Apellidos y nombres: Rosa Castillo Pérez
- > Régimen contractual: 728

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?
El régimen CAS es temporal y no genera derechos laborales como CTS o gratificaciones, mientras que el DL 728 ofrece estabilidad, beneficios laborales completos y mayor protección ante despidos.
2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?
El DL 728 brinda mayor estabilidad laboral y seguridad económica, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral. El régimen CAS, al ser

temporal y con menos beneficios, genera incertidumbre y menor bienestar económico.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

Sí, el régimen CAS es precario en comparación con el DL 728 debido a la falta de estabilidad, beneficios laborales y protección contra despidos injustificados.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

No es pertinente. La diferencia en remuneraciones genera desigualdad y desmotivación entre los trabajadores, afectando la equidad laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

La precariedad en remuneraciones puede fomentar actos de corrupción al crear situaciones de vulnerabilidad económica, incentivando conductas ilícitas por necesidad.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Sí, la precariedad afecta negativamente la situación emocional y la calidad de vida, generando estrés y ansiedad debido a la incertidumbre laboral y económica.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?
No, los trabajadores CAS no reciben un reconocimiento adecuado, ya que sus contribuciones no son valoradas de manera equitativa respecto a los trabajadores bajo el DL 728.
8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?
Sí, la precarización influye negativamente en la calidad y eficiencia de los servicios, ya que la falta de estabilidad y beneficios reduce la motivación y el compromiso de los trabajadores.
9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?
Sí, las condiciones laborales precarias pueden afectar negativamente la atención a la ciudadanía y el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que los trabajadores desmotivados y preocupados por su estabilidad no pueden rendir al máximo.
10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?
Espero condiciones laborales más equitativas y justas, con una mayor estabilidad y beneficios, y una reducción de la brecha entre los regímenes CAS y DL 728.
11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?
Los regímenes como el DL 728 son más beneficiosos para la administración pública, ya que promueven la estabilidad, el compromiso y la eficiencia de los trabajadores, mientras que el régimen CAS necesita reformas para mejorar su equidad y eficacia.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre: Rosa René Castillo Pérez - DNI: 71620005 	

Muchas gracias por su participación.

Guía de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- **Apellidos y nombres: CASTRO NUNEZ CAROLINA**
- **Régimen contractual: CAS**

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?
_____ La remuneración percibida por un trabajador que tiene el mismo cargo, es distinta. Asimismo, el régimen 728 reconoce beneficios sociales que el trabajador CAS no percibe, llámense, CTS (compensación por tiempo de servicios) y gratificaciones.
2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?"

El impacto en la estabilidad laboral no es mucha, en tanto que, en ambos regímenes laborales existen contratos a plazo fijo o temporales y a plazo indeterminado; sin embargo, es evidente que la diferencia salarial y la percepción de beneficios sociales en el régimen laboral 728 hace que los trabajadores prefieran sostener vínculo laboral bajo este régimen y no de un CAS.

Ahora bien, en cuanto al desempeño de los trabajadores, ello varía en cuanto a cada trabajador, puesto que, aunque no son todos, sí existen trabajadores 728 indeterminados que, justamente por contar con estabilidad laboral, no desarrollan correctamente sus funciones e inclusive son poco diligentes.

OBJETIVO ESPECIFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?
___ Si la pregunta es, si los contratos 758 resultan más beneficiosos que los CAS, la respuesta es: Sí,
4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?
Definitivamente considero que no debe existir una diferencia salarial, en cuanto el cargo y las funciones desarrolladas son las mismas, por tanto ante igualdad de situaciones, correspondería igualdad de sueldos.

OBJETIVO ESPECIFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?
___ No considero que la corrupción esté relacionada con el régimen laboral a que un trabajador pertenezca.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

___ Podría decirse que existe una leve afectación emocional en la medida que no se considera valorado el esfuerzo de un trabajador CAS, y en cuanto a la calidad de vida, implicaría un análisis más profundo, puesto que actualmente los sueldos de los trabajadores CAS si han incrementado significativamente y la diferencia remunerativa no es tanta respecto de los 728. Sin embargo, si hablamos de los CAS mas antiguos, la diferencia salarios sí es bastante grande que en algunos casos es tres o 4 veces más, por lo que, en esos casos puntuales, si podría verse afectada la calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

___ Considero que no es valorado correctamente, pues el trabajador CAS suele esforzarse más en el debido cumplimiento de metas y funciones, toda vez que su evaluación es constante y de ello depende la renovación de su contrato, pese a ello, su remuneración, es menor a la de un trabajador 728. _____

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

___ No necesariamente, debido a que el cumplimiento de metas y la evaluación constante es lo que actualmente garantiza la eficiencia en el trabajo del servidor CAS, no obstante, es moralmente exigible y justo que el trabajador perciba una misma remuneración que el 728.

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?

___ Observo que algunos trabajadores 728 estables, se esfuerzan menos que un trabajador CAS. ___

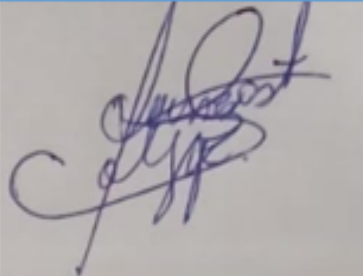
10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

___ Postular a una plaza 728 aquí en el Poder Judicial, o cambiar de trabajo a otra Institución donde el sueldo sea mayor.

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

_____ Más allá de la existencia de regímenes laborales con remuneraciones diferenciadas, creo que lo ideal para una adecuada administración de justicia, es que la exigencia y cumplimiento de metas sea para todos los regímenes laborales existentes. _____



NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<p>- Nombre: Carolina Castro Núñez</p> <p>- DNI:71635123</p>	



Muchas gracias por su participación.

Guía de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS
y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- > Apellidos y nombres:
- > Régimen contractual:

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

- En el D.L. 728 existe estabilidad laboral, confidencial y reconocimiento de beneficios laborales, a diferencia del Régimen CAS.

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?

El impacto es transversal y afecta la economía y la labordabilidad del trabajador, reduciendo en su productividad

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regimenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

Definitivamente si, porque no se reconocen los derechos laborales, que están reconocido tambien en la Constitución, pero que se reducen en el D.L. 1057.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

Si, porque muy a parte de la remuneración, los conceptos remunerativos no son reconocidos ni duplicados a esta trabajadores, como la CTS, la gratificación, entre otros.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L. N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

No, porque en primer lugar no existe la norma que permita el reconocimiento. Segundo, es necesario que se propuste.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Afecta la calidad de vida porque disminuye el nivel de vida del trabajador y de su familia, sobre todo si la remuneración tiene carácter testimonial.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

No, porque la labor que realizan no está pagada adecuadamente y porque existe diferencia entre los distintos regímenes laborales dentro del sector público.

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

Si los trabajadores están siendo precarizados por reducción de remuneraciones, esto no debe afectar la calidad del servicio, pero quizás si la producción (cantidad).

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?

No.

10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

Que los contratos laborales en el sector público puedan uniformarse bajo un régimen laboral que permita equiparar derechos.

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

Cada régimen laboral tiene sus propias particularidades, pero el D.L. 128 garantiza mayor el derecho laboral de los trabajadores, entonces dentro de las Administraciones públicas debe uniformizarse.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<ul style="list-style-type: none">- Nombre: Vasti Huelva Velasquez Anticona- DNI: 76951329	

Muchas gracias por su participación.

Guía de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728. Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

➤ Apellidos y nombres:

Torres Naldy Karom Cruz

➤ Régimen contractual:

D.L. N° 728

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

CAS	728
• El tiempo de contratación (antes)	• Contrato único o modalidad
• Remuneraciones bajas	• Remuneraciones adecuadas por el país
• Sin beneficios (seguro, vacaciones, etc.)	• Beneficios sociales
• Inestabilidad laboral	• Estabilidad laboral

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?

En la precariedad laboral como estabilidad, precarización, cuánto en los trabajadores, en la parte económica por no dar bien remunerados genera inestabilidad que que exige la labor que demandan a la persona que con ciertos trabajos de su régimen y personas que tienen un grupo con compromisos, de responder, también por el área remunerativa ya que los labores son los mismos por el tipo remuneración.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

No, ya que al ser trabajador por tiempo ciertos genera inestabilidad para el trabajador, y no logra cumplir o desarrollar bien sus actividades, de que al no tenerse ellos pueden continuar en el sector laboral.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

Me parece que el trabajo y labor que desempeñamos los trabajadores en la misma o algunas cosas más y los sueldos deben ser iguales no deben ser otros aquellos que perciben solamente, ya que todo trabajador debe tener derechos y no debe haber discriminación.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

En parte, ya que si puede generar actos de corrupción, pero para la experiencia vivida, lo que más genera es abandonar el trabajo por la búsqueda de un nuevo empleo.

- mejor remunerado, en pro a la economía de cada trabajador, que que mejor juega un papel importante los valores de cada persona
6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Si afecta la situación emocional en la forma de disminuir los ingresos por empresa, sentirse atraído hacia a las compañías de otro régimen, estar unido con otros grupos o los que no se está beneficiando, generando conflictos internos en las oficinas, como en resentimientos.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

No, porque son tratados de manera diferente ya el empleador no implementa estrategias que ayuden a mejorar su estado, beneficiar solo a los que son beneficiados, en oportunidades ignorar sus necesidades.

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

Si, porque trabajan sin ánimo de querer sacar adelante la imagen de la institución, ni con ganas de atender la buena labor, en algunos casos los de la misma son eficientes ya que no poder mejorar para hacer bien su trabajo.

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?

En algunos casos hay personas que se demuestran muy bien con el servicio de su contratado en próximos oportunidades laborales, que no desea estar trabajando por la necesidad y cuando necesitan ser tratados con mejor remuneración y abandonar a remuneración por mejores.


10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

Debería mejorar en aspectos modalidades contractuales mejores, en temas remunerativos ya que si bien es cierto se ha logrado la permanencia, pero con los mismos sueldos.

Si en ningún de beneficio, deberían modificarse este
estudio legislativo por el bien del pueblo

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

Al ser beneficioso, ya que en varios casos siempre ocurre
en las personas bajo los regímenes del D.L. 157 y derivados
funcionan con bastante calma y los trabajadores lo
hacen bien sin que se les quite forma o se desmotiven,
pero que es un abuso y ellos se benefician sin
memorándolos de ello, perjudicando al trabajador.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
- Nombre: <u>Xavier Lizarte</u> <u>Tharso Vally</u> - DNI: <u>43909244</u>	

Muchas gracias por su participación.

Guía de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- **Apellidos y nombres:** *Mendoza Rivera Julia Andrea*
- **Régimen contractual:** *Cas.*

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

- Beneficios sociales, Cas no cuenta con gratificación ni CTS.
- Remuneraciones menores.

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?

- Respecto a la estabilidad, no se puede hacer línea de

casura.

- El desempeño de un contrato CAS es mayor y mejor que un empleado 728, ya que cumple esta función en

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?

Si, porque a pesar de existir las mismas funciones de un 728, no se tienen los mismos beneficios

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

No, puesto que se percibe mayores contratos 728 temporales de cuando a cada situación y no se percibe que contratos bajo Régimen CAS.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considere que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

Como servidora en el Régimen CAS todo el momento no he observado actos de corrupción en mi área.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

No la situación emocional, pero si hay una
deprimida en la situación económica y la
estabilidad que ofrece un contrato FOL con el
Sector público.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

A veces pues se exige más trabajo compromiso
por parte de los CAS, como trabajo en sobretiempos
no remunerado.

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

Que con relación a los CAS, no, seguimos
trabajando con el compromiso.

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?


Hasta el momento no.

10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

Espero que la condición de CAS mejore y
se tengan tiempos por igual.

11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

Quisiera que debiera existir un solo régimen (728) con diferencia de la duración, similar al del sector privado.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<p>- Nombre: Julia Mendive Rivera</p> <p>- DNI: 48723647.</p>	

Muchas gracias por su participación.

Guía de entrevista dirigida a trabajadores contratados bajo Régimen CAS y Decreto Legislativo N° 728.

Título del proyecto de investigación:

"Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura"

Objetivo:

El objetivo principal de la entrevista es obtener opiniones detalladas en base a las experiencias laborales de los entrevistados contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y/o el Decreto Legislativo N° 728.

Consigna:

La presente entrevista tiene como finalidad identificar las percepciones y efectos de la precarización en las remuneraciones, así como comprender las diferencias contractuales y las implicaciones en la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores.

Datos generales del entrevistado

- > **Apellidos y nombres:** Patiño Seruague cristhian alexander
- > **Régimen contractual:** CAS

A continuación, se presenta una relación de preguntas basadas en los objetivos del presente proyecto de investigación:

OBJETIVO GENERAL: Analizar la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Legislativo N° 728.

1. ¿Cuáles son las principales diferencias que ha notado en los términos contractuales entre el régimen CAS y el Decreto Legislativo N° 728?

CAS: Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad por el monto de S/ 300.

728: Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad equivalente a un sueldo

CAS: No cuenta con CTS

728: Cuenta con CTS

CAS: No cuenta con Asignación Familiar

728: Cuenta con Asignación Familiar

2. ¿De qué manera estas diferencias impactan en la estabilidad laboral, el bienestar económico y el desempeño de los trabajadores?"
- En la estabilidad laboral impactaría a que no se trabaje adecuadamente.
- En el bienestar económico impactaría a que no hay una buena remuneración.
- Desempeño a que los trabajadores no realice bien su trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°01:

Identificar las formas de precarización en las remuneraciones entre los regímenes CAS Y 728.

3. ¿Considera usted que existe precariedad laboral en los Contratos Administrativos de servicios (Régimen CAS) frente a los contratos del RL 728, fundamente su respuesta?
- Si ya que un trabajador cas no tiene la mayoría de beneficios que otro régimen.

4. ¿Considera usted pertinente que exista una diferencia en las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativo de servicios y los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728, fundamente su respuesta?

Si, no lo considero pertinente ya que ambos realizan una misma función.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°02:

-Estudiar si la precarización en las remuneraciones entre el régimen especial Cas y el 728 trae como consecuencia actos de corrupción.

5. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los efectos o consecuencias que pueden producir la precariedad en las remuneraciones entre el régimen especial CAS y el D.L N° 728, considera que ello podría estar relacionado con actos de corrupción?

Una de las consecuencias es que algunos de los trabajadores cas van a otras institución que les brindan una remuneración adecuada y/o en su tiempo libre realice otro trabajo, no siempre este relacionado a actos de corrupción.

6. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones afecta la situación emocional y calidad de vida de los trabajadores, contratados bajo el Régimen CAS, por qué?

Si, ya que hoy en día las cosas que es para la alimentación aumenta.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°03:

-Establecer si la precarización en las remuneraciones afecta en los servicios brindados por el estado.

7. ¿Considera usted que se reconoce adecuadamente el servicio brindado por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por qué?

No, ya que son los trabajadores que menos son los que perciben.

8. ¿Considera usted que la precarización en las remuneraciones podría influir en la calidad y eficiencia en los servicios brindados por los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, fundamente su respuesta?

Si, ya que hay una discriminación.

9. Desde su experiencia, ¿Ha observado algún impacto específico en la atención a la ciudadanía o en el cumplimiento de los objetivos institucionales debido a estas condiciones laborales?


Si

10. ¿Cuáles son sus expectativas para el futuro en términos de condiciones laborales y remuneraciones en los contratos de trabajo?

que tengamos una igualdad en la remuneración y que ambos realizamos la misma labor.

-
-
11. En base a su experiencia, ¿Qué tan beneficioso son los regímenes para la administración pública?

Bueno en el caso de los 728 es más beneficioso ya que a ellos se les otorgan más beneficios que a un trabajador ya que ambos realizan la misma función.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO	FIRMA Y SELLO
<ul style="list-style-type: none">- Nombre: cristina A. patino Secuaga- DNI: 46970210	

Muchas gracias por su participación.