



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Cumplimiento de normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano, Huánuco, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Humberto Israel Bellota Rojas (ORCID: 0000-0002-2192-6203)

**ASESOR:**

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi familia, seres a los que amo y son mi motivo de superación personal.

### **Agradecimiento**

A Dios por la bendición de poder seguir al lado de mi familia.

A mi familia por su apoyo incondicional.

Al director del hospital donde se realizó la investigación.

Finalmente agradecer a todos los docentes de la Universidad César Vallejo por su ayuda, en especial a mi asesor.

## Página del Jurado

## Declaratoria de Autenticidad

### Declaración de Autenticidad

Yo, .....HUMBERTO ISRAEL BELLOTA ROJAS , estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en ...GESTION PUBLICA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “CUMPLIMIENTO DE NORMAS QUE REGULAN LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL DEL POLICLÍNICO DE COMPLEJIDAD CRECIENTE METROPOLITANO, HUÁNUCO, 2020”, en .....folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en ....., es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Lima, 11 de AGOSTO de 2020

.....  
HUMBERTO I.BELLOTA ROJAS

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Escenario de estudio	13
2.3. Participantes	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
2.5. Procedimiento	14
2.6. Método de análisis de información	14
2.7. Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Red de categorías y subcategorías	16
Figura 2. Red objetivo1	20
Figura 3. Red objetivo2	21
Figura 4. Red objetivo3	23

## RESUMEN

La siguiente investigación tuvo como objetivo general, determinar el cumplimiento de las normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, 2020, donde los funcionarios siguen contratando a los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 Contrato Administrativo de Servicios y no por el Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad afectando sus derechos laborales. Por lo tanto, se utilizó el enfoque cualitativo, con tipo de investigación aplicada, del cual se aplicó como diseño la teoría fundamentada. Con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos planteados, por ello se vio necesario aplicar los instrumentos como entrevista al área de Secretaría General y Asesoría Legal, así como al Sindicato de Trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco. Asimismo, se puede determinar por medio de resultados de la presente investigación que se está afectando los derechos laborales tales como la estabilidad laboral, la compensación por Tiempo de Servicios y la Compensación por pago de Horas Extras, asignación familiar y escolaridad, es por ello importante que los Funcionarios contraten bajo el régimen de la actividad privada, para así proteger sus derechos laborales, puesto que ellos son la población que son afectados en sus derechos laborales.

Para ello se llegó a los siguientes resultados; en el cual los entrevistados manifiestan que los Trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco siguen siendo contratados bajo el régimen del CAS siendo ello así que vienen siendo afectados en sus derechos laborales como la estabilidad laboral, Compensación por Tiempo de Servicios, pago por horas extras, escolaridad, Asignación.

Finalmente se lleva a la siguiente conclusión de que los funcionarios siguen contratando a los trabajadores bajo el régimen del CAS afectando sus derechos laborales al no estar sujetos bajo el régimen que le corresponde el de la actividad privada el Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad para ello debe haber mayor fiscalización y supervisión por parte del Estado para que no se vulnere sus derechos laborales.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral, Contrato Administrativo de Servicios, Ley de Productividad y Competitividad, Régimen, Derechos laborales.



## ABSTRACT

The following research had the general objective of determining compliance with the regulations that regulate the job stability of the staff of the Huánuco Metropolitan Complex of Increasing Complexity, 2020, where officials continue to hire the servants under the regime of Legislative Decree No. 1057 Contract Administrative Services and not by Legislative Decree No. 728 Productivity and Competitiveness Law affecting their labor rights. Therefore, the qualitative approach was used, with a type of applied research, from which the grounded theory was applied as design. In order to achieve the stated objectives, it was therefore necessary to apply the instruments as an interview to the General Secretariat and Legal Department, as well as to the Union of Workers of the Huánuco Metropolitan Complex of Increasing Complexity. Likewise, it can be determined through the results of this investigation that labor rights such as job stability, Compensation for Time of Service and Compensation for overtime pay, family allowance and schooling are being affected, it is therefore important that Officials contract under the private activity regime, in order to protect their labor rights, since they are the population that is affected by their labor rights. For this, the following results were reached; in which the interviewees declare that the Workers of the Huánuco Metropolitan Complex of Increasing Complexity continue to be hired under the CAS regime, thus they are being affected in their labor rights such as job stability, Compensation for Time of Services, hourly pay extras, schooling, allocation. Finally, it leads to the following conclusion that officials continue to hire workers under the CAS regime, affecting their labor rights, as Legislative Decree No. 728, Productivity Law, is not subject to the corresponding private activity regime. Competitiveness for this, there must be greater control and supervision by the State so that their labor rights are not violated.

**Keywords:** Labor Stability, Administrative Services Contract, Productivity and Competitiveness Law, Regime, Labor Rights.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente vivimos en una era de cambios, las formas de contratación de las empresas públicas y privadas, así como la permanencia en el puesto de trabajo se constituyen en toda una incertidumbre ya que las organizaciones aplican las disposiciones del estado que a través de leyes y reglamentos norman y regulan la estabilidad laboral.

Conforme se aprecia del informe de la OIT en el mundo más del 75% de la población no cuentan con el deseado empleo de tiempo indeterminado. En el 2018 se estima que la tasa del desempleo era de 5% (172 millones de personas) este panorama del año 2019 y año 2020 respecto al índice de desempleo en el mundo se ha mantenido en igual rango, sin embargo, ante el aumento poblacional activo ha aumentado la cantidad de trabajadores desempleados en un millón anual, llegando a estimarse 164 millones al 2020 (OIT, 2019). En nuestro país muchas normas regulan situaciones de despido, así como para proteger al empleado, las normas referidas a las condiciones laborales como el caso de permanencia en el trabajo siguen teniendo varios cambios que mejoren el propósito de dichas leyes en salvaguarda del recurso humano.

Para Blancas (2014), nos indicó que el Estado Peruano dentro del año 1970 y año 1990, contaba normas legales de estabilidad laboral calificada como estabilidad absoluta. Dentro de esta etapa se dieron sucesivamente leyes relativas a la estabilidad en el trabajo” (p.92). La primera fue, Decreto Ley 18471, que introdujo el derecho sobre permanencia en el centro de labores, instituyendo el régimen que rija la permanencia del trabajador de la empresa privada y de aquel trabajador de la empresa estatal, al cumplir con su tiempo de prueba correspondiente a 3 meses, pudiendo que sea despedido solo por motivos justas señaladas legalmente. (art. 1). La segunda, Decreto Ley número 22126 derogando la norma anterior, y entró en vigencia a partir del 21 de marzo de 1978, ésta postergaba el derecho adquirido de estabilidad laboral absoluta, que resultó estar condicionada a cumplir con 3 años consecutivos de trabajo en la misma empresa (art. 2 b). Estos dos decretos (DL N°18471 y DL N° 22126) no tuvieron fundamento, pudiendo realizarse la modificación del formato que establecía la estabilidad laboral en forma sustancial, por otra norma de igual jerarquía. La tercera norma legal, fue la Constitución de 1979 (artículo 48°) que

encontrándose ya vigente el 28 de julio de 1980 reconoció su estabilidad en el trabajo como derecho constitucional (Sanguinetti: 1989, p. 82). En 1986, el Poder Legislativo dicta la Ley N° 24514, Ley de la Estabilidad en Trabajo (LET), que restableció el carácter estable de la permanencia laboral a partir que se venza la etapa de prueba, especificado en DL N°18471 (Toyama, 2001).

En la ciudad de Huánuco funciona el Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano que pertenece a la red de ESSALUD, en el cual laboran actualmente unos 50 trabajadores del área de salud que prestan servicios en medicina general, pediatría, nutrición, obstetricia y otros más. La atención se realiza en los turnos mañana y tarde, teniendo gran concurrencia de los pobladores; sin embargo y pese a la necesidad de ampliar el servicio de otras áreas, la atención en los últimos meses viene presentando ciertas deficiencias que perjudican a la población por la falta de personal en el policlínico, debido a que han sido retirados de sus puestos de trabajo o trasladados a otros policlínicos de manera improvisada, a esto se suman los reclamos del personal CAS ante el trato desigual, retraso en sus pagos e incumplimiento de horas de trabajo. En este panorama que afecta a la población, pero más aún aquellos empleados que sintieron vulnerados su derecho laboral es necesario conocer si existe un cumplimiento de aquellas normas que regulan la la permanencia en su centro laboral del personal CAS dentro del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco.

Antecedentes investigados: Nacionales. Aranda (2019), en el trabajo de investigación La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresa de forma directa al cargo, la investigación se realizó para obtener su título profesional de abogado, con el objetivo de determinar la forma de afectar la estabilidad en el trabajo de aquellos empleados de confianza que pudieron ingresar de forma directa a dicho cargo debido a que su empleador decidió que se le despidiera por perderse la confianza. Ante ello se aplicó una metodología básica de enfoque cualitativo – no experimental, se desarrolló un estudio descriptivo aplicando el método exegético, el método de hermenéutica-jurídica y el método analítico-sintético. A partir de ello se concluye que, al perderse la confianza, no constituiría causal para el despido, debido a que se decide unilateralmente y subjetivamente por parte de su empleador afectando de tal manera aquel principio de

estabilidad en el centro de labores del empleado. Escudero (2019), en el trabajo de investigación sobre Estabilidad laboral del trabajador de confianza en el sector privado, Perú, su investigación se realizó con el fin de optar su título profesional de abogado, con el objetivo de analizar la estabilidad en su centro de labores del trabajador de confianza en la empresa privada en Perú, por ello se aplicó una metodología básica de enfoque cualitativo – no experimental, en la que se explora y describe la estabilidad en el trabajo del empleado de confianza conforme a la norma actual. A partir de ello se concluye que urge regular claramente y de forma exacta en cuanto a la clase de estabilidad que se presenta en su centro de labores por parte del trabajador de confianza.

Espinal (2018), en el trabajo de investigación referida al derecho a la estabilidad laboral, su historia y la problemática en nuestro derecho positivo, la investigación se realizó para la obtención de su título como abogado, con el objetivo de determinar la importancia que debe conllevar el respeto a los derechos laborales como es el tema relacionado a la Estabilidad Laboral y otros de naturaleza social dentro de un Estado de Derecho. Por ello se aplicó una metodología básica en la cual se aplicó como instrumento un cuestionario a 80 trabajadores, en la cual se desarrolló un estudio descriptivo exploratorio con enfoque cualitativo – no experimental. A partir de ello se concluye, el derecho de estabilidad laboral es aquel derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador.

More (2018), en el trabajo de investigación Interrupción laboral del trabajador contratado bajo la modalidad de locación de servicio en entidades estatales: frente a su estabilidad laboral, la investigación se realizó con el fin de obtener su título profesional de abogado, con el objetivo de estimar si realmente son aquellas Entidades del Estado que se encuentran propiciando la interrupción del trabajador contratado bajo la modalidad denominada locación de servicio. Para ello se aplicó una metodología básica en la cual se consideró un estudio explicativo – descriptivo con enfoque cualitativo – no experimental. A partir de ello se concluye que las empresas del Estado, que se encuentran propiciando la interrupción tendenciosa al trabajador contratado bajo la modalidad de locación de servicio, al estar próximo a que se cumpla un año continuo de prestar su servicio conforme lo indica su artículo 1° la Ley N° 24041, por medio del que pueden obtener la estabilidad en el centro de trabajo dentro del cargo que se desempeña.

Ccatamayo (2018), en la indagación, El derecho a su estabilidad laboral al suscribir contratos amparados en el artículo 82 de la ley productividad y competitividad laboral, la investigación se realizó para obtener su grado en segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, con el objetivo para que se analice todo contrato temporal ante el derecho que corresponde a la estabilidad laboral. Para ello se aplicó una metodología básica en la cual se consideró un estudio analítico con enfoque cualitativo – no experimental. A partir de ello se concluye que las contrataciones laborales innominadas a plazo determinado no están lesionando su derecho a la estabilidad laboral mientras se encuentren observando y respetando su principio de causalidad, acreditándose la temporalidad necesaria del recurso humano que posean y mantenga el vínculo laboral solamente al tiempo necesario para prestar dicho servicio.

Huaira (2017), en el trabajo de investigación La estabilidad en el centro laboral del sector estatal y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz, la investigación se realizó para obtener el título profesional de abogado, con el objetivo de determinar implicancia entre la estabilidad en el centro de labores del sector estatal con respecto a la búsqueda de un estado eficaz. Para ello se aplicó una metodología básica en la cual se empleó la entrevista y el análisis de fuente documental en la cual se consideró un estudio analítico con enfoque cualitativo – no experimental. A partir de ello concluyó con establecer la implicancia que se da con estabilidad del trabajo en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz.

Rivera (2017), Vulneración del derecho laboral por parte del tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante de expediente N° 5057 - 2013-AA/TC- Caso Huatuco, la investigación se realizó para obtener su título profesional de abogado, con el objetivo de lograr la demostración vulnerable en cuanto al derecho de reposición en el puesto de labores por la desnaturalización en el Contrato de Servicios Específicos del trabajador de la Carrera Administrativa. Para ello se aplicó una metodología básica en la cual se empleó la entrevista y el análisis nacionales e internacionales en la cual se consideró un estudio analítico con enfoque cualitativo – no experimental. A partir de ello se concluye en el sentido que nuestro derecho laboral está considerándose el derecho humano y su norma que regula su Carrera Administrativa no llegan admitir el reponer como un camino para ingresar permanentemente e indefinidamente al Sector Estatal, al

encontrarse comprobado que se desnaturalice el contrato laboral. Internacionales. Goyes, (2019), en el trabajo de investigación La estabilidad laboral y su despido ineficaz de personas con discapacidad, la investigación se realizó para obtener su título profesional de abogado, con el propósito de realizar la elaboración del instrumento para analizar crítica-jurídicamente para que se pueda evidenciar que al no incorporar a personas que sufran con alguna discapacidad ante el accionar de despedirlos por casos de ineficacia que se encuentran contemplados dentro del Código de Trabajo vulneran aquella garantía constitucional sobre el pleno ejercicio del derecho que les asiste por forma parte del grupo en prioridad de atención y especial atención, y así tener la propuesta de alternativas para la solución de estos problemas. Para ello se aplicó una metodología básica de enfoque cualitativo – no experimental, se desarrolló un estudio inductivo y deductivo aplicando el método analítico – sintético. A partir de ello se concluyó, se debe realizar determinada reforma tanto al Código de Trabajo, como al Código Orgánico General de Procesos en la búsqueda para incluir aquellas personas que sufran alguna habilidad especial en el actuar del despido ineficaz y poder lograr la estabilidad en el trabajo. Villalta y Villalta (2019), en su investigación El despido imprevisto como forma de terminar la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral, la investigación se realizó para que obtenga su título profesional de abogado, con el objetivo de que se analice el despedir intempestivamente como opción para terminar el vínculo laboral frente a la protección de la ley en cuanto a estabilidad laboral. Para ello se aplicó una metodología básica de enfoque cuali-cuantitativo – no experimental, se desarrolló un estudio descriptivo. A partir de ello se concluye que el despido intempestivo, es aquel instrumento ilegal utilizado por los empleadores con el fin de desvincular al trabajador y se le deje de otorgar su estabilidad laboral.

Cascante (2018), en el trabajo investigación La estabilidad en su centro laboral de las mujeres durante el período de lactancia, legislación ecuatoriana, esta investigación se realizó para obtener su título académico de abogado, con el objetivo de que se analice la legislación en esta materia en el Ecuador que establezca si le corresponde la estabilidad en su centro de trabajo de aquella mujer que atraviese por el período de lactancia. Para ello se aplicó una metodología básica de enfoque cualitativo – no experimental, se desarrolló un estudio analítico. A partir de ello se concluye que el marco legal en el Ecuador ha

venido transformándose en el transcurrir de los años dirigidos favorablemente en derechos que les asiste aquellos grupos de prioritaria atención, como es el caso de la mujer en estado de gestación, pero que no se da durante su estado de lactante debido a que al analizar el Código de trabajo en su art. 153 solamente está tipificado para aquellas mujeres que se encuentren en estado de gestación, lo cual ocasiona toda controversia judicial al vulnerar el derecho de las mujer.

Es importante también abordar desde las teorías, las definiciones conceptuales y el estado del arte, respecto a la variable de la investigación de fuentes confiables de Google académico, Redalyc, Scielo y repositorios. Cumplimiento de normas de estabilidad laboral. La estabilidad laboral, se conceptualizo gracias al aporte de profesionales de la materia tanto nacional como internacional. Para Mozart, (1980) señaló es “aquel derecho que lo conserva, pero sin tener en cuenta su forma indeterminada, lo que si indica es de acuerdo a la naturaleza del contrato respecto al servicio solicitado: la controversia resulta que al ser indefinida, resultará infracción a la ley la separación del trabajador, de no existir causal que lo justifique” (p. 34). Por otro lado La Pouble (2013), indicó que “el carácter estable de una prestación de servicios es el principio que otorgaría la condición de permanencia al vínculo laboral y con lo cual para que sea disuelto debe contar solamente con la voluntad del empleado, salvo en caso excepcional del empleador, como también de grave incumplimiento en cuanto a sus deberes del empleado y circunstancias que estén fuera de la voluntad por parte de los sujetos que estén en aquella relación resultando imposible su continuidad” (p. 92). El doctrinario Toyama, (2005) indicó que “Hablar de estabilidad en la relación laboral es aquel derecho que busque conservar su contrato laboral, el contrato laboral característico presenta vocación permanente, debido a la característica protectora que prescribe el Derecho Laboral, ante incidencias presentadas en el vínculo laboral lo cual se manifiesta como principio de continuidad”. (p. 501)

La permanencia laboral, es aquel derecho a permanecer en su centro laboral de parte del empleado regularmente. “La estabilidad del trabajador en su empleo es aquel principio que cuenta con proyección doble: por un lado, presenta la proyección preferentemente social, considerando que está referida a los intereses que presenta el empleado para que permanezca con el vínculo a la organización; la otra proyección resulta ser económica-

productivo, referida a la intención del empleador para la adaptación de cantidad y permanencia en el trabajo en cuanto a requerimientos de producción, organización, y otros requerimientos empresariales”.( Montoya, 2006 p. 61)

Los fundamentos legales en cuanto a estabilidad laboral consideran el derecho a trabajar, el principio de continuidad y garantía de sus derechos colectivos. En el derecho al trabajo se considera que el trabajo se contempla como un derecho conforme señala las disposiciones legales a nivel internacional relativo a todo derecho humano. Contando con las herramientas más importantes, Arque (2017), indicó: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, “Las personas tienen derecho a trabajar, a su libertad de elegir donde trabajar, a la condición equitativa y satisfactoria del trabajo, a protegerse ante la pérdida del empleo” (p. 123), (Art. 23°) y el Pacto Internacional en cuanto a Derechos Económicos Sociales y Culturales, prevé: “Los Gobiernos que forman parte de este Pacto cumplen con reconocer su derecho al trabajo, comprendiendo aquel derecho que tienen las personas que oportunamente se puedan ganar la vida al contar con un empleo seleccionado de forma libre y tomándose adecuadamente toda medida que garantice tal derecho” (Art.6°). Cubas, (2017) consideró que “semánticamente debe entenderse el derecho al trabajo como la necesidad propia y razonablemente de las personas para la realización de actividades que les llegue a permitir que obtengan aquellos recursos que se necesiten para vivir (derecho para acceso a trabajar)”. Montoya (1980) refirió que “(...) ignorar un segundo significado del derecho a trabajar no resulta posible, siendo la libertad presente e inmediato del trabajo ante el Estado, organizaciones sindicales, empresariado entre otros entes que pretendan su vulneración”. (p. 287).

El cuanto, al principio de continuidad, según Blancas (2013) acotó que a este principio se le reconocen las proyecciones: a) Preferir contratos que duren indefinidamente y b) el resistir que se admita rescindir unilateralmente el contrato por voluntad del patrón”. (p. 103). En base a lo señalado, este principio es considerado base en cuanto a estabilidad en el centro de labores; sin embargo, se debe dejar de confundir ambos conceptos, pues en la primera se refiere a resistir el término del vínculo laboral como voluntad de parte del empleador, y vinculada a preferir la contratación con duración indeterminada. Ramírez,



(1986) señaló que el soporte en cuanto a estabilidad: “La opción que se tiene a continuación crea la posibilidad de que el trabajador alcance su “permanencia” (indeterminado): la mayoría de los empleados pueden de forma razonable tener la expectativa de permanecer en su centro laboral”.

La garantía de los derechos colectivos considera a la estabilidad en el trabajo el que se asegure permanecer al empleado en la organización, siendo protegido ante un despido arbitrario, garantizando el ejercer del derecho colectivo y libertad sindical. Sanguinetti, (1994) aludió en cuanto a estabilidad laboral, “su presencia permite determinar el estado en que se encuentre una empresa que, llegando a eliminar la prevención ante alguna represalia y discriminación, llegar a posibilitar de ejercer su derecho a la sindicalización, negociar colectivamente y paralización de labores (huelga), que está reconocido en nuestra Carta Magna, lo cual favorecería en mejorar el salario y la condición del trabajo. La estabilidad laboral, en consecuencia, en nuestro formato constitucional se convierte en institucional dentro del marco de las relaciones laborales, en cumplimiento de su función de garantizar los fines de los mismos”. (p. 89).

La Seguridad y salud Laboral, comprende subcategorías como la Prevención, por la cual el empleador debe garantizar en el centro laboral, establecer medios y escenarios en aras de proteger la seguridad y salud de sus empleados, así como de los que a pesar de no tener vinculación laboral llegan a prestar el servicio o encontrarse en el espacio del centro de trabajo. La Protección por la cual el empleador asume lo que implica tanto económica, legal y diferente índoles, debido a consecuencias como accidentes o enfermedades que pueda sufrir los trabajadores al desempeñar sus actividades propias. En cuanto a las Mejoras de las condiciones del trabajador (Decreto Legislativo N° 1057), tenemos el descanso físico (Artículo 8), estar afiliado al régimen contributivo de Essalud (Artículo 9), afiliarse al régimen pensionario (Artículo 10).

La Contratación laboral, comprende subcategorías como la Prestación de servicios, que según el artículo 1764° del Código Civil establece que por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto

tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. El Tiempo de contratación, que según Decreto Legislativo N° 1057\_Artículo 5. Duración del contrato administrativo de servicios, establece que el contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal. Artículo 6. Jornada semanal máxima, señala que el número de horas semanales de prestación de servicios no podrá exceder de un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios por semana. Las entidades contratantes deben velar por el estricto cumplimiento de esta disposición y adoptar las medidas correspondientes con esa finalidad, entre ellas la reducción proporcional de la contraprestación por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en el contrato o la compensación con descanso físico por la prestación de servicios en sobretiempo. Artículo 7. Modificación contractual, refiere que las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato. La Retribución laboral, es decir la contribuir mensualmente como corresponde a la contraprestación mensualmente que establezca todo contrato en cuanto a los servicios solicitados, por parte de la empresa que contrata, debiendo ser declarada y pagada en el siguiente mes que devenga tal contraprestación. La contribución mensual se calcula teniendo como referencia imponible lo que equivale en un 30% de las UIT vigente, considerando además la mínima que prevé la ley 26790 en su art. 6.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, considera como subcategorías el Proceso de contratar que en su Art. 3. Procedimiento para contratar, indica que para la suscripción del contrato administrativo para servicios las entidades estatales debiendo observarse el procedimiento para incluir las fases siguientes: Preparatoria: Comprendiendo el requerir del organismo o unidad usuario orgánica, incluyendo describir el servicio que se realice y requerimientos mínimos y el perfil que deba cumplir el postulante, además de describir las fases de procedimiento, justificar la necesidad de contratar y el presupuesto disponible

determinado por el área presupuestal o aquella que realice esas actividades en la organización. Dejan de ser exigibles aquellos requerimientos que se derivan de todo procedimiento anterior a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y el reglamento. La Convocatoria, mediante la responsabilidad de publicar en los diferentes medios institucionales de acceso público por parte de la organización que convoca. Tal convocatoria debe estar publicado 5 días hábiles que sean previos al inicio de la misma. La Selección, para evaluar objetivamente al postulante que se presente en base al requerimiento del servicio que se necesita, debiendo ser en cuanto al currículum y las evaluaciones necesarias con entrevistar personalmente al postulante. El Contrato, que está comprendiendo su Suscripción y el registro respectivo ante la autoridad competente, bajo las normas legales prescritas en el marco laboral. Problema general ¿Existe un cumplimiento de las normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020? Problemas específicos son: Primero ¿Existe un cumplimiento de las normas que regulan la seguridad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020?, segundo ¿Existe un cumplimiento de las normas que regulan la contratación laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020?, tercero. ¿Existe un cumplimiento del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 en el personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020?

Dentro de la justificación del estudio, tenemos la Justificación Teórica de la presente investigación contribuye a enriquecer el conocimiento que se tiene sobre normas de estabilidad laboral y situaciones de cumplimiento o no. Los resultados de la investigación benefician al personal por Contrato Administrativo de Servicios que labora en el Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, que actualmente sienten vulnerados su derecho a la igualdad y al trabajo. Justificación práctica pretende aportar posibles soluciones a los problemas de estabilidad laboral que se presentan en las instituciones de ESSALUD a fin de que se pueda determinar el cumplimiento de las normas establecidas para la contratación del personal. En la Justificación metodológica de la presente investigación se utilizará un instrumento que es la entrevista que nos permitirá obtener resultados válidos.

Objetivo general es Determinar el cumplimiento de las normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020. En los Objetivos específicos son primero, determinar el cumplimiento de las normas que regulan la seguridad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020. Segundo, determinar el cumplimiento de las normas que regulan la contratación laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020. Tercero, determinar el cumplimiento del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 en el personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente indagación científica es básica. Valderrama (2013) la conceptualizó para estudiar aquella situación problemática sin buscar su salida práctica buscando aportar conocimientos, otras concepciones la toma como pura o fundamental, el objetivo es la recopilación por parte del que investiga sobre información en su entorno real, encaminándose al descubrimiento de principios y leyes. Sánchez y Reyes (2006) lo describió como, estar encaminado al encuentro de nuevos conocimientos, con el objetivo de la recolección de información real y enriquecimiento del conocimiento.

La investigación resulta ser descriptiva en cuanto a su nivel, debido a que contiene la determinación del acto o acción para poder estimar su comportamiento. (Fidias, 2012)

En cuanto al formato de data analizado; se procedió a realizar la indagación cualitativa considerando su estudio de la realidad dentro del ámbito natural y su proceso, extrayendo y realizando la interpretación del fenómeno considerando a la sociedad involucrada. (Blasco y Pérez, 2007).

Soto (2015) explicó, resulta ser no experimental debido a que no se llevó a cabo experimentación alguna, además no se aplica tratamiento alguno o el uso de algún programa, quiere decir, no se manipula las variables por lo que se observa en cuanto a su naturaleza aquel hecho o fenómeno.

Refiriéndonos al diseño de la investigación, está desarrollada dentro de la indagación Descriptiva - Fenomenológica. En razón de ello Arias (2012), consistió en la caracterización un hecho, individuo o fenómeno, para poder determinar su comportamiento. Para Hernández et. Al, 2018, (p.19), preciso en cuanto al diseño Fenomenológico está enfocado bajo la individualización de experiencias del participante subjetivamente. Responder a la interrogante, ¿Cuál sería el significado, su estructura y la esencia de aquella experiencia que ha vivido una persona, en Grupo

o una comunidad con relación al fenómeno? Centrándose la investigación de estos formatos en el participante con su experiencia vivida.

## **2.2 Escenario de estudio**

Teniendo en consideración su escenario, el ambiente físico, contexto humano y social, organización, grupos de la investigación que en el presente caso es la sociedad peruana; por tanto, corresponde al escenario de estudio como sigue: La legislación histórica y el actual ordenamiento jurídico. Información web manifestación relevante de personalidades jerárquicas que conforman el Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco.

## **2.3 Participantes**

En la aplicación del instrumento participaron 4 directivos y 1 representante del Sindicato de Trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se considera la técnica de la entrevista, que según Hernández et al. (2014) explicaron que si bien es cierto el instrumento en una investigación cualitativa es el mismo investigador, mediante la entrevista también se realiza la recolección de datos siendo este el instrumento y la técnica. Sin embargo, si bien es cierto que la técnica para recolectar datos es la entrevista, el instrumento viene a ser una grabadora. El tipo de entrevista que se utilizó es a profundidad o también llamada entrevista abierta. Hernández et al. (2014) señalo que “[...] las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla.” (p. 403). En la investigación cualitativa existe una serie de estrategias de análisis de datos, para llevar acabo la entrevista, se debe emplear un tipo de codificación y esta puede ser abierta, axial y selectiva. (Hernández et al. 2014). La codificación abierta es la que permitirá obedecer a la lógica que permitirá llevar acabo la entrevista de acuerdo al criterio considerado por el investigador. Para el desarrollo de esta investigación se utiliza como instrumento de recolección de datos, la

entrevista, por ser un enfoque cualitativo, siendo este más flexible y abierto, toda vez que, a través de preguntas y respuestas se logrará la construcción de significados

## **2.5 Procedimiento**

Como parte del procedimiento seguido, debo manifestar que en un primer momento se identificó el tema y el problema a investigar, posteriormente se hizo la revisión los antecedentes y se realizó el planteamiento del problema y los objetivos de la investigación; del mismo modo, se continuó con la elección de la metodología que será aplicada y se desarrolló en marco teórico recurriendo a la a búsqueda bibliográfica, contenidas en libros, investigaciones, artículos, revistas, etc. Luego se elaboró los instrumentos de recolección de datos los mismos que han sido validados y posteriormente aplicados, cuyos resultados han sido analizados para arribar a las conclusiones; asimismo es relevante señalar que la investigación ha sido sometida al programa turnitin y verificada por el asesor y revisor, y finalmente sustentada ante jurados. Forma de cómo se encontró la información, internet, correo, libro y entrevistas Hernández et al. (2014) indico que una investigación con enfoque cualitativo no cuenta con variables que se puedan operacionalizar, lo que tiene son conceptos. La categorización abarca elementos o características comunes que guardan relación entre sí.

## **2.6 Métodos de análisis de información**

El análisis cualitativo de datos se refiere a la interpretación, evaluación, valoración, de la documentación que se ha recolectado a lo largo de la investigación. En esa línea, Hernández (2014) señalo que: en los trabajos cualitativos la recolección de datos y el análisis son simultáneos, a través de un esquema de acuerdo a cada estudio. En el análisis se realizó empleando los métodos de la triangulación y la categorización; a través de la triangulación se hará la comparación de la información procedente de entrevistas y fuentes documentales, a fin de obtener resultados más consistentes; y mediante la categorización se analizó la información para obtener categorías y subcategorías en base a los a las respuestas de los entrevistados que permitieron arribar a las conclusiones respectivas.

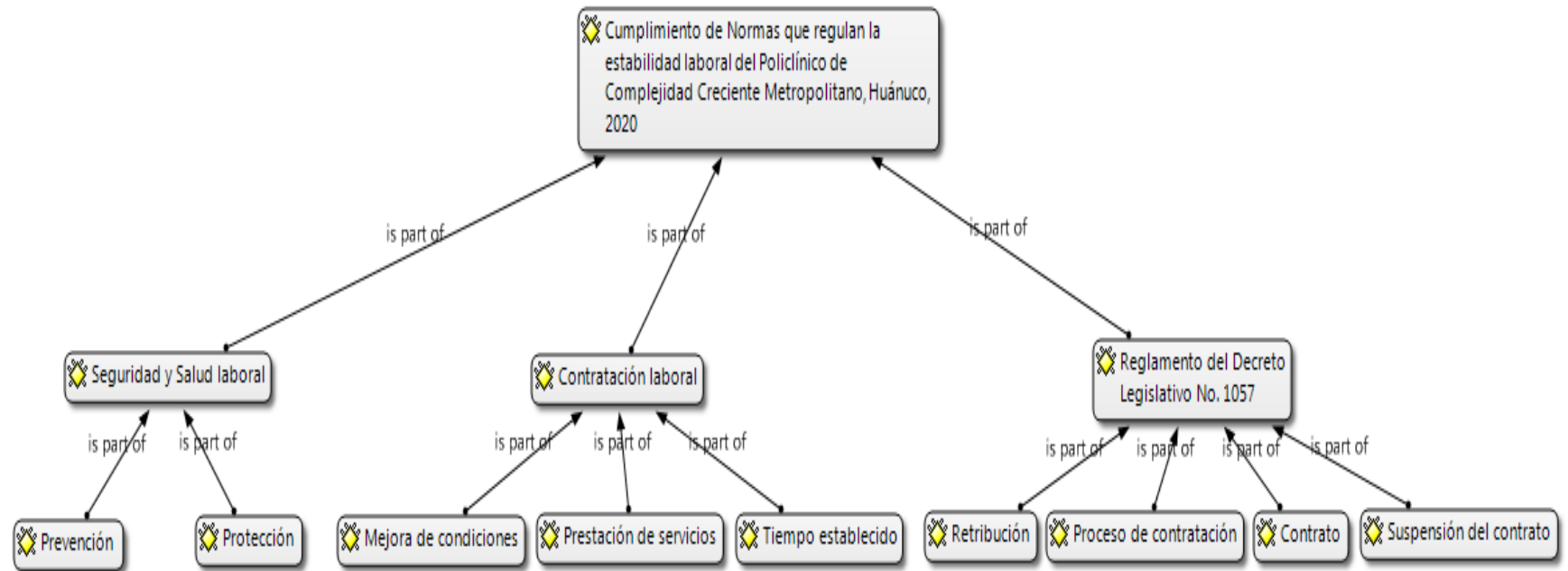
## 2.7 Aspectos éticos

A través de las preguntas y respuestas que van a ser emitidas por los informantes, se analizarán e interpretarán las sub categorías, y estas a su vez permitirán responder a los objetivos que busca la presente investigación. Siendo así se categorizarán las respuestas, llegando a brindar resultados que deberán analizarse y llevar a cabo la discusión para poder determinar las conclusiones y recomendaciones. Hernández et al. (2014), señaló que durante toda la indagación cualitativa pretendemos realizar un trabajo de calidad que cumpla con el rigor de la metodología de la investigación. Los principales autores en la materia han formulado una serie de criterios para establecer cierto “paralelo” con la confiabilidad, validez y objetividad cuantitativa, los cuales han sido aceptados por la mayoría de los investigadores, pero rechazados por otros. Un rigor científico, que cumplió la investigación, es la dependencia, la cual Hernández et al. (2014) señaló que la dependencia es una especie de confiabilidad cualitativa y de ahí la necesidad de grabar los datos ya sean entrevistas, sesiones, observaciones u otros. Otro rigor científico, que cumplió la investigación, es la credibilidad, el cual “se refiere a si el investigador ha captado el significado completo y profundo de las experiencias de los participantes”. (Hernández et al, 2014). La investigación también cumplió con el rigor de la transferencia, ya que la investigación no busca transferir sus resultados a otro campo, sino lograr que el usuario o lector, es quien se pregunta si los resultados de la investigación puede aplicarse a su contexto. (Hernández et al, 2014). Por último, el rigor de la confirmación o confirmabilidad también se aplicó a esta investigación, este rigor consiste en “rastrear los datos en su fuente y la explicitación de la lógica utilizada para interpretarlos” (Hernández et al, 2014, p. 459). En este estudio se cumple con los aspectos éticos, toda vez que los resultados de la investigación se encuentran dentro de los parámetros de las normas jurídicas, morales y sociales, tratando de no afectar los derechos de los intervinientes y de terceros. En ese sentido, cumplimos con respetar los derechos de autor, citando adecuadamente las referencias bibliográficas y respetando la fuente, empleado las exigencias del posgrado y las normas APA.



### III. RESULTADOS

Figura 1. Red de categorías y subcategorías



*Fuente: Elaboración propia.*

En cuanto al Objetivo General: Determinar el cumplimiento de las normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020.

Después de realizarse las entrevistas a la doctora Jenny Rivera, Asistente de la Secretario General del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco; a la doctora Maritza Ortiz de la Asesoría Legal de la Red EsSalud en Huánuco; al doctor Jaime Valderrama, especialista legal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco; al doctor Cesar Mirabal, jefe del área legal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco y a la doctor, Jorge Alvarado secretario del Sindicato de Trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco; obteniéndose los resultados siguientes:

Al entrevistar a la doctora Jenny, refirió al CAS que afecta el derecho laboral en cuanto a todo beneficio que contempla el Decreto Legislativo 728 “Ley de Productividad y competitividad”, como es toda bonificación, asignación familiar, gratificación, vacaciones, escolaridad, hora extra, estabilidad laboral.

En lo que respecta a los doctores Ortiz, Valderrama, Mirabal y Alvarado, señalaron que todo trabajador debe estar sujeto dentro del régimen privado, ya que bajo el sistema que se encuentra se les afecta sus derechos laborales que se encuentran amparados en nuestra Carta Magna, debiendo establecerse su incorporación dentro del régimen de la actividad privada.

Interpretación: Como se puede apreciar al recopilar información que se desprende de las entrevistas que se realizaron, inferimos que el contrato bajo el sistema CAS, es aquel que está vulnerando el derecho laboral del trabajador, por contar con deficiencias que se ven reflejadas en la ausencia como factor principal y motivo de la presente investigación como es la estabilidad laboral, entre otros beneficios que afecta dicho régimen, es el caso del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano en Huánuco, que

se les contrata dentro del Régimen Estatal de CAS, debiendo ser bajo el D. Legislativo 728 “Ley de la Productividad y la competitividad”.

Al entrevistar a la doctora Jenny indicó que el personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano en Huánuco se encuentra sujeto en el régimen CAS debido a las plazas presupuestales, por lo que resulta complicado por decirlo menos que se les pueda contratar dentro de los alcances del D. Legislativo No. 728, asimismo considerando que debe convocarse a convocatoria pública, debido a que las plazas vacantes son muy escasas, con lo cual la entidad estatal se ve en la obligación de contratar el recurso humano que se necesite dentro del régimen CAS.

Por su parte la doctora Ortiz señaló de manera específica que regularmente las entidades contratan nuevos trabajadores como parte de reconocer al aporte brindado a las organizaciones políticas dentro del periodo electoral y al no contar con determinada plaza vacante que pueda cubrir dicho personal, por lo que ven la forma que se pueda generar algún puesto de trabajo con la remuneración mínima mayormente dejando de contar con beneficios como se da en los Contratos Administrativos de Servicios, en consecuencia se deja de contratar bajo un régimen que deba corresponderle.

El doctor Valderrama nos indicó que se continúa contratando trabajadores dentro del régimen de CAS, resultando ser un sistema de contratación deficiente y trasgresor del derecho laboral que a todo trabajador le asiste como fin esencial de un puesto laboral, como son los derechos reconocidos por la Ley Orgánica No. 27972. En tal razón, el personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano en Huánuco se encuentran corriendo riesgo de que se les contrate con tal régimen, lo cual puede ser impugnado judicialmente.

En su momento, el doctor Mirabal indicó refiriéndose al personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano en Huánuco, se les contrata por la modalidad de Contratos Administrativos de Servicio, debido a que resulta ser más ágil la contratación

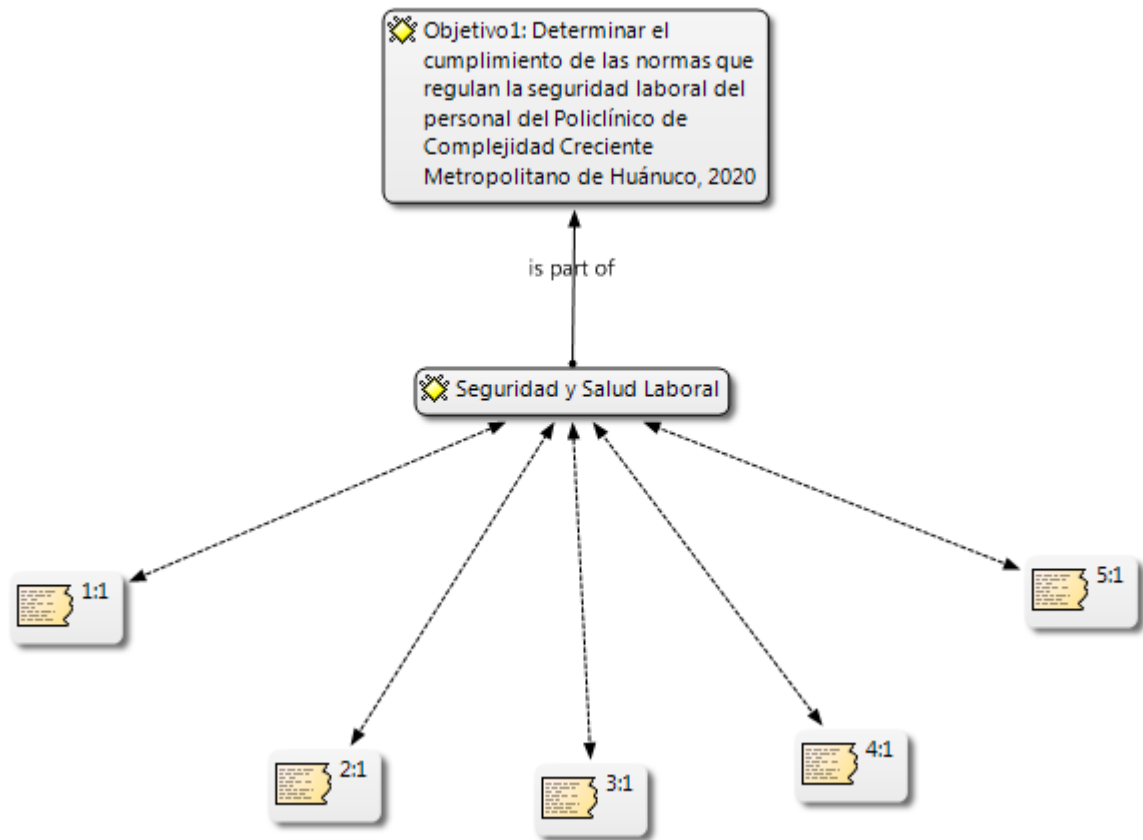
bajo este régimen que corresponde al D. Leg. No. 1057, no contando con la plaza establecida, así como no estar presupuestado el requerimiento de personal.

Respecto a la entrevista realizada a el doctor Alvarado indicó que los administradores contratan bajo el régimen CAS, con el propósito indebido de dejar de pagarles íntegramente el beneficio social que les corresponde, aprovechando de la vulnerabilidad ante ausencia de trabajo.

Respecto al doctora Ortiz señaló que se tiene conocimiento que gerentes y funciones que hacen sus veces en el policlínico, al desconocer temas laborales vinculados directamente a los derechos de los trabajadores, llegan a transgredir todo derecho laboral a pesar de ser un contrato que corresponde al régimen estatal.

Interpretación: El trabajador del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano en Huánuco se encuentra sujeto al Decreto Leg. No. 1057 Contrato Administrativo de Servicio, por carecer de plazas vacantes por no estar presupuestadas, en tal sentido se encuentran sujetos a que no se les reconozca determinado beneficio social dentro de este régimen del sector público, que por tal condición se descarta corresponderle su vínculo laboral dentro del régimen privado.

Figura 2. Red objetivo1



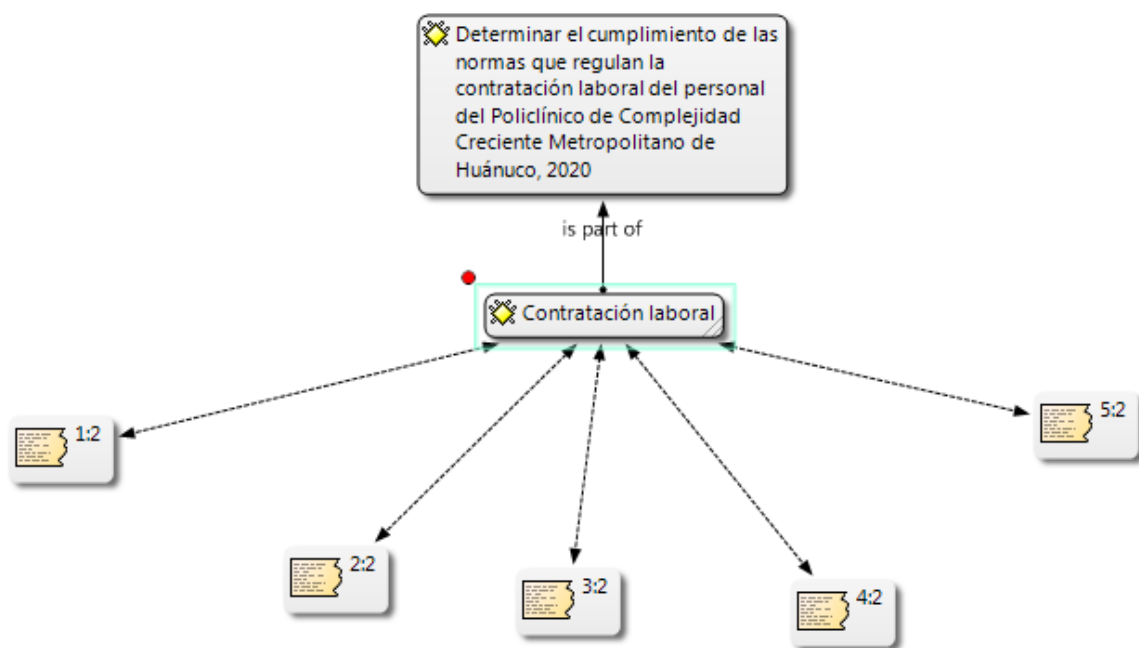
En cuanto al Objetivo específico 1. Determinar el cumplimiento de las normas que regulan la seguridad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, 2020. Al ser entrevistada la doctora Jenny señaló que, dentro del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, cuenta con un área de Seguridad Laboral para todo el personal, quienes se encargan de dar cumplimiento a la norma establecida dentro del Reglamento institucional.

En cuanto al ser entrevistada la doctora Ortiz, señaló que al personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, se le da participación activa en los protocolos que establecen las normas de la seguridad laboral, para dar cumplimiento a su Reglamento.

Respecto a la entrevista a los doctores Valderrama, Mirabal y Alvarado, coincidieron al señalar que el personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, que están encontrándose dentro del régimen de los Contratos Administrativos de Servicios, están inmersos en la norma que se aplica para regular la seguridad laboral dentro de su institución, contando con todos los beneficios que conlleva su aplicación.

Interpretación: Considerando las entrevistas que se desarrollaron para alcanzar el objetivo 1 se llegó a analizar que las autoridades del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, se encuentran cumpliendo con las normas que regulan la seguridad laboral de sus trabajadores, contando con un área específica, así como encontrarse establecido dentro de su reglamento.

Figura 3. Red objetivo2



Respecto al resultado del objetivo específico 2, para determinar el cumplimiento de las normas que regulan la contratación laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, 2020. Al entrevistar a la doctora Jenny nos indicó que el Estado llega a cumplir la función de control al imponer multa o sanción cuando se acredite que se afecta los derechos de estabilidad en el trabajo, resultando ser el régimen CAS una contratación defectuosa y con carácter temporal al afectar de esta manera todo beneficio laboral.

En cuanto a la doctora Ortiz señaló que el organismo estatal se encuentra interviniendo de forma escasa en la protección de todo derecho del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco a tal punto, que siendo la SUNAFIL, aquel organismo que tiene entre sus funciones el que se cumpla y hacer cumplir toda norma laboral, se siente su ausencia al no constituirse a los centros de labores cuando se les requiera, optando por delegar tales labores a los miembros policiales, lo cual trae por consecuencia que en las actas que se registren dicho contenido no cuente con el valor que pueda ayudar al momento de acudir a las instancias pertinentes como MINTRA o judiciales, por no ser una labor propia de parte de la PNP.

Por su parte el doctor Valderrama indicó que se deben realizar toda visita o inspección con el propósito de verificar la situación del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco y realizar toda orientación y capacitación al personal para que no se les sorprenda en todo derecho laboral que le asiste por ley, lo cual podemos ver que no sucede realmente.

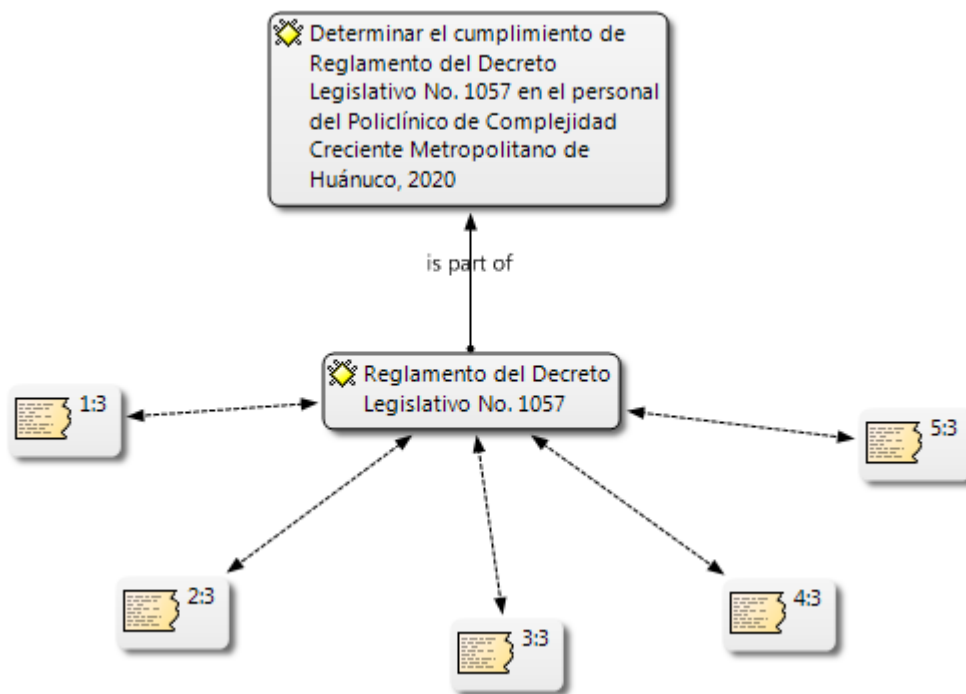
En cuanto al doctor Mirabal al referirse al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, indicó que todo beneficio social que corresponde a esos contratos, tenemos a los aguinaldos y periodo vacacional por treinta días. Además, este régimen como está dado, si bien reduce derechos, pero el Tribunal Constitucional lo reconoce ante la ley.

En la entrevista que se realizó al doctor Alvarado, indicó que el personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco es contratado en el régimen

público CAS debido a que, considerando la asignación presupuestal al gobierno local, no se considera su gasto significativo para estos contratos, siendo supervisados por las autoridades del Ministerio de Economía y Finanzas, para el cabal cumplimiento dentro del presupuesto anual que le fue asignado.

Interpretación: De acuerdo al desarrollo de las entrevistas relacionadas al objetivo número dos, se deduce en cuanto el Estado que no cumple las funciones establecidas que delega al SUNAFIL como ente fiscalizador y supervisor de todo contrato laboral del trabajador del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco con el propósito que no se afecten su derecho laboral al estar comprendidos en un régimen laboral que no les corresponda según la Ley Orgánica No. 27972.

Figura 4. Red objetivo3



Para el caso del resultado del Objetivo específico 3, para determinar el cumplimiento de Reglamento del Decreto Legislativo No. 1057 en el personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, 2020. Al entrevistar a la doctora



Jenny señaló refiriéndose al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, ser un régimen transitorio el cual serviría para pasar al trabajador del SNP hacia los alcances del Decreto Legislativo No. 1057, en cambio sea terminado convirtiéndose en aquel régimen utilizado de forma permanente, afectando al recortarse beneficios laborales.

Por su parte, la doctora Ortiz indicó que se vulnera cuando un trabajador del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco llega a suscribir contrato bajo el régimen CAS, mediante el cual se le llega a limitar su derecho al reclamo de sea reconocido como un trabajador que cuente con estabilidad, derecho que le debe asistir a todo trabajador, además de que goce de los beneficios y derechos que les corresponda.

Respecto a la entrevista realizada a los doctores Valderrama, Mirabal y Alvarado, concuerdan cuando señalaron que el CAS es un contrato temporal que se celebra con una vigencia máxima de un año, viéndose en la práctica que frecuentemente son realizados con plazos determinados lo cual constituye que el trabajador no goce de la estabilidad laboral provocando la afectación económica del trabajador, ocasionándose una escasa satisfacción del ambiente laboral y dejar de contar con una digna calidad de vida, por la razón expuesta de la temporalidad en este régimen CAS.

Interpretación: Con la recopilación informativa de entrevistas realizadas se puede analizar que el trabajador del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco no están contando con los beneficios sociales correspondiente al encontrarse comprendidos dentro del régimen CAS del Decreto Leg. No. 1057. Además, observándose que tenemos diferentes regímenes laborales que cumplen con reconocer estos beneficios sociales necesarios que debe contar los trabajadores como parte de su estabilidad emocional en su centro de labores.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Para los resultados obtenidos en la presente investigación sobre cumplimiento de normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, se contó con el valioso aporte de los entrevistados, doctora Jenny Rivera, Asistente de la Secretario General del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco; a la doctora Maritza Ortiz de la Asesoría Legal de la Red EsSalud en Huánuco; al doctor Jaime Valderrama, especialista legal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco; al doctor César Mirabal, jefe del área legal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco y a la doctor, Jorge Alvarado secretario del Sindicato de Trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco; considerando las categorías de Seguridad y salud laboral, contratación laboral y el Reglamento del Decreto Legislativo 1057, con sus respectivas subcategorías como son prevención, protección, mejora de condiciones, prestación de servicios, tiempo establecido, retribución, proceso de contratación, contrato y suspensión de contrato.

En cuanto al Objetivo general de la presente investigación respecto a las normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, se obtuvo que se les debe contratar dentro del régimen privado del D. Leg. No. 728 “Ley de Productividad y Competitividad” según Ley Orgánica No. 27972 y no por el D. Legislativo No. 1057 el CAS, debido a que estando comprendido en tal régimen laboral público llega afectar todo derecho laboral y beneficio social como es el caso de la estabilidad laboral, CTS, el pago correspondiente por sobretiempo, entre otros, debido a los administradores continúan con las contrataciones dentro del régimen del D. Legislativo No. 1057 “Contratos Administrativos de Servicio” vulnerando de esta manera sus derechos laborales por no encontrarse enmarcados en el régimen privado del Decreto Legislativo No. 728 Ley de Productividad y Competitividad.

Considerando además la base teórica en que se sustenta la presente investigación como lo señaló Mozart, (1980) en cuanto a la estabilidad laboral “es aquel derecho que lo

conserva, pero sin tener en cuenta su forma indeterminada, lo que si indica es de acuerdo a la naturaleza del contrato respecto al servicio solicitado: la controversia resulta que al ser indefinida, resultará infracción a la ley la separación del trabajador, de no existir causal que lo justifique” (p. 34). Asimismo, La Pouble (2013), indicó que “el carácter estable de una prestación de servicios es el principio que otorgaría la condición de permanencia al vínculo laboral y con lo cual para que sea disuelto debe contar solamente con la voluntad del empleado, salvo en caso excepcional del empleador, como también de grave incumplimiento en cuanto a sus deberes del empleado y circunstancias que estén fuera de la voluntad por parte de los sujetos que estén en aquella relación resultando imposible su continuidad” (p. 92).

De la misma manera, considerando los resultados que se obtuvo en esta investigación en cuanto a su objetivo general, tienen coherencia, con la investigación realizada por Ccatamayo, (2018), determino que las contrataciones laborales innominadas a plazo determinado no están lesionando su derecho a la estabilidad laboral mientras se encuentren observando y respetando su principio de causalidad, acreditándose la temporalidad necesaria del recurso humano que posean y mantenga el vínculo laboral solamente al tiempo necesario para prestar dicho servicio. Asimismo, en la indagación realizada por Huaira (2017), concluyó con establecer la implicancia que se da con estabilidad del trabajo en el sector público con respecto a la búsqueda de un estado eficaz.

Asimismo , en cuanto a los resultados que se llegó a obtener con la información brindada en las diferentes entrevistas se aseguró que se afecta todo derecho laboral y beneficio social al no encontrarse enmarcados en el régimen privado de la Ley Orgánica No. 27972, a pesar que el Contrato Administrativo de Servicios resulta ser una contratación constitucional que recae en el proceso judicial 00002-2010-PI/TC estableciéndose que deja de otorgar derechos laborales suficientes, por ser una contratación de temporalidad y deficiente, al verse afectado el trabajador en el beneficio de la estabilidad laboral. Los diferentes entrevistados señalaron las consecuencias de afectar los derechos laborales, se dan por consecuencia que los administradores estatales lo hacen por razones del escaso

presupuesto asignado, con lo cual no resulta viable la contratación dentro del régimen del D. Leg. No. 728, por la razón que no se da anualmente plazas vacantes.

En relación al objetivo específico 1, para determinar el cumplimiento de las normas que regulan la seguridad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, con los resultados que se obtuvieron gracias a los entrevistados, a los encuestados y el análisis documental, que las autoridades del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, se encuentran cumpliendo con las normas que regulan la seguridad laboral de sus trabajadores, contando con un área específica, así como encontrarse establecido dentro de su reglamento; cuyos resultados que se obtuvieron, guardan coincidencia con la investigación que fue realizada por Rivera, (2017) quien decidió, que nuestro derecho laboral está considerándose el derecho humano y su norma que regula su carrera administrativa no llegan admitir el reponer como un camino para ingresar permanentemente e indefinidamente al sector estatal, al encontrarse comprobado que se desnaturalice el contrato laboral. Por otro lado, en la investigación de More, (2018) se concluyó que las empresas del Estado, que se encuentran propiciando la interrupción tendenciosa al trabajador contratado bajo la modalidad de locación de servicio, al estar próximo a que se cumpla un año continuo de prestar su servicio tal como está indicado en el artículo primero de la Ley No. 24041, por medio del que pueden obtener la estabilidad en el centro de trabajo dentro del cargo que se desempeña.

En este sentido, se contó con el aporte teórico que respalda el presente objetivo mediante la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo No. 29783 “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral” (p. 1).

En cuanto a los resultados obtenidos por parte de los entrevistados, señalaron que dentro del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, cuenta con un área de Seguridad Laboral para todo el personal, quienes se encargan de dar cumplimiento a las normas que se establecen dentro del Estatuto de la institución, y considerando al trabajador que se encuentra dentro del régimen CAS, están inmersos en la aplicación de normas reguladoras de la seguridad laboral dentro de la institución, contando con todos los beneficios que conlleva su aplicación.

En cuanto al objetivo específico 2, para determinar el cumplimiento de las normas que regulan la contratación laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, se tiene que en la investigación comprendida desde la función del Estado ante el cumplimiento de toda norma que regula la contratación del recurso humano por el cual describe que el órgano estatal tiene escasa intervención en velar por la protección de todo derecho laboral de los trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, a pesar que el Estado cuenta con la asignación de dicha responsabilidad a la SUNAFIL, como órgano que cumpla y haga cumplir las normas del ámbito laboral, pero que en la realidad dicha función no es cumplida a cabalidad al constituirse escasamente al centro laboral que se encuentren vulnerando algún derecho y ante esta ausencia delega esas labores a los miembros policiales, teniendo como consecuencia procesos laborales que fracasan debido a esta información que no ayuda a ser un instrumento de defensa.

Para el presente objetivo, se basó la presente investigación en la teoría que se desprende del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”. (p. 31)

En ese sentido, tras obtener los resultados encontramos coincidencia con la investigación que realizó More, (2018) por medio de la cual determino que las empresas del Estado, que se encuentran propiciando la interrupción tendenciosa al trabajador contratado bajo la modalidad de locación de servicio, al estar próximo a que se cumpla un año continuo de prestar su servicio tal como está indicado en su artículo primero de la Ley No. 24041, por medio del que pueden obtener la estabilidad en el centro de trabajo dentro del cargo que se desempeña.

Asimismo, se desprende de los resultados que se obtuvo de la mayoría de los entrevistados, asegurando que el órgano estatal se encuentra sin cumplir con la labor de que se impongan toda sanción o multa, cuando se encuentre acreditada situación que afecten el derecho de estabilidad laboral, por constituir el Contrato Administrativo de Servicios, ser una contratación deficiente y con carácter de temporalidad que afecta los beneficios laborales.

Para el caso del objetivo específico 3, para determinar el cumplimiento del Reglamento del Decreto Legislativo No. 1057 en el personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, considerando los resultados obtenidos con las encuestas, entrevistas y el análisis documental se obtuvo que los trabajadores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco se encuentran afectados en su derecho al encontrarse sujetos dentro del régimen laboral del D. Leg. No. 1057 y no dentro del D. Leg. No. 728 Ley de Productividad y Competitividad, por ser un concepto remunerativo que se encuentra favoreciendo cuando los trabajadores cesan en sus funciones. En ese sentido, de la información desprendida por parte de los entrevistados, ellos aseguran que se están afectando los beneficios laborales al encontrarse dentro del régimen laboral público que corresponde al Decreto Leg. No. 1057 y no dentro del D. Leg. No. 728 Ley de Productividad y Competitividad, régimen privado.

En cuanto a la base teórica para el presente objetivo, sobre el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, “Procedimiento para contratar, indica que para la suscripción del

contrato administrativo para servicios las entidades estatales debiendo observarse el procedimiento para incluir las fases siguientes: Preparatoria: Comprendiendo el requerir del organismo o unidad usuario orgánica, incluyendo describir el servicio que se realice y requerimientos mínimos y el perfil que deba cumplir el postulante, además de describir las fases de procedimiento, justificar la necesidad de contratar y el presupuesto disponible determinado por el área presupuestal o aquella que realice esas actividades en la organización. Dejan de ser exigibles aquellos requerimientos que se derivan de todo procedimiento anterior a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y el reglamento. La convocatoria, mediante la responsabilidad de publicar en los diferentes medios institucionales de acceso público por parte de la organización que convoca. Tal convocatoria debe estar publicado 5 días hábiles que sean previos al inicio de la misma. La selección, para evaluar objetivamente al postulante que se presente en base al requerimiento del servicio que se necesita, debiendo ser en cuanto al currículo y las evaluaciones necesarias con entrevistar personalmente al postulante. *El Contrato*, que está comprendiendo su Suscripción y el registro respectivo ante la autoridad competente, bajo las normas legales prescritas en el marco laboral”. (Art. 3, p. 2).

Estos resultados obtenidos en base al presente objetivo, resultan tener coherencia, con la teoría que señala la investigación de Espinal, (2018), que concluyó que, el derecho de estabilidad laboral es aquel derecho humano que es consustancial al goce de otros derechos básicos del trabajador. Por su parte, en la investigación realizada por Escudero, (2019), concluyó que urge regular claramente y de forma exacta en cuanto a la clase de estabilidad que se presenta en su centro de labores por parte del trabajador.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general se concluyó, que se encuentran afectados los beneficios y derechos laborales, dando relevancia al tema de la estabilidad laboral, como eje de la presente investigación, teniéndose que los Administradores del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, siguen realizando contratos a trabajadores enmarcados en el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios correspondiente al D. Legislativo No. 1057 y no siendo enmarcados en el régimen privado del D. Leg. No. 728 “Ley de Productividad y Competitividad.

**Segunda:** En cuanto al objetivo específico 1, concluimos que las autoridades del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, se encuentran cumpliendo con las normas que regulan la seguridad laboral de sus trabajadores, contando con un área específica, así como encontrarse establecido dentro de su Reglamento.

**Tercera:** En relación al objetivo específico 2, se concluyó que el Estado delega funciones al SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) para cumplir su rol de fiscalizador o supervisor lo cual no cumple a cabalidad para que sean cumplidas las normas reguladoras de contratos laborales del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, al llegarse acreditar que se afecta el derecho a la estabilidad laboral, por ser el Contrato Administrativo de Servicios deficiente y su carácter de temporalidad afectándose los derechos laborales de cada trabajador.

**Cuarta:** Finalmente, en cuanto al objetivo específico 3, se concluyó que está cumpliéndose con el régimen laboral del D. Leg. N° 1057 “Contrato Administrativo de Servicios” en su Reglamento.



## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda a los Funcionarios Estatales dejar de contratar al personal de la salud dentro del régimen del Decreto Legislativo No. 1057, sino por el contrario debiendo considerarse la contratación bajo el régimen de la actividad privada.

**Segunda:** Recomendar que, como el caso de las autoridades del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano de Huánuco, en toda institución las autoridades representativas implementen lo exigido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley No. 29783.

**Tercera:** Recomendar que el Estado amplíe su función fiscalizadora ante casos posibles de vulneración de los derechos de los trabajadores tanto del régimen laboral público como del régimen privada según sus normas específicas de cada régimen, debiendo asignar el presupuesto necesario para que la SUNAFIL pueda contar con la disponibilidad de recursos humanos para cumplir a cabalidad su función fiscalizadora y poder constituirse de ser el caso en el lugar de los hechos.

**Cuarto:** Finalmente, recomendar a las autoridades que al contratar al trabajador bajo el régimen CAS, debe darse cumplimiento al Decreto Legislativo No. 1057, conforme a su Reglamento.

## REFERENCIAS

- Actualidad Gubernamental. (2012). Contrato Administrativo de Servicios. Recuperado de: [http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros\\_virtuales/lv2012\\_cas/cas .pd](http://www.agubernamental.org/web/adicionales/libros_virtuales/lv2012_cas/cas .pd)
- Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo Derecho Individual. Perú: Grupo editorial Lex & Iuris.
- Aranda, O. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12183/MARIEL%20ANAIS%20ARANDA%20CASTILLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, J. (2018). Tratado de derecho Laboral. Perú: Instituto pacifico SAC
- Arias, A. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme. p. 73
- Arque, E. (2017). *Evolución del despido encausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Recuperado de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque\\_Monzon\\_Rocio\\_Leon\\_arda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leon_arda.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Bailón, R. (2017). *Legislación Laboral*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=FJfvf3aJaq8C&printsec=frontcover&dq=derecho+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjYgJvOqdbXAhWFUN8KHcXPAIMQ6AEINDAD#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false>
- Blancas, A. (2015). *El despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional*. Recuperado de: [http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenido\\_web\\_amag/contenido48/87-106.pdf](http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/contenido_web_amag/contenido48/87-106.pdf)
- Boza, A. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo*. Themis-Revista de Derecho. N°65, pp. 13-26.
- Cabanellas, G. (2011). Diccionario Jurídico Elemental. Argentina: Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=qxgoAQAAMAAJ&q=DERECHO+LABORAL&dq=DERECHO+LABORAL&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj8jc6Vs9bXAhVGNd8KHQDoB4w4ChDoAQhDMAc>

- Carrillo, O. (2001) *La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, N° 12. Recuperado de: [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)
- Cascante, C. (2018). *La estabilidad laboral de la mujer en período de lactancia en la legislación ecuatoriana*. Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4779/1/UNACHEC-FCP-DER-2018-0016.pdf>
- Ccatamayo, A. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral en los contratos suscritos al amparo del artículo 82 de la ley de productividad y competitividad laboral*. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10145>
- Chamamé, R. (2012). *Diccionario Jurídico Moderno*. Lima: Adrus.
- Concha, A. (2014). *Análisis de la Estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Escuela de Postgrado Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Cuba, I. (2017). *El despido arbitrario: Desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. (1° ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- De Buen, O. (2009). *Los Derechos del Trabajador de Confianza*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México
- De Ferrari, W. (1977). *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Buenos Aires: Ejea Editores.
- De la Cueva, A. (1978). *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. (5° ed.). Tomo I. Porrúa, México.
- Díaz, T. (2016). *Derecho Individual del trabajo*. Lima-Perú. Gaceta Jurídica.
- Espinal, E. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo*. Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/526/1/TESIS%20DE%20%20ESPI%20NAL%20ATENCIO%20%20OFICIAL.pdf>
- Gómez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo Parte General*. Perú: San Marcos.
- Gómez, S. (2017). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Metodología de la Investigación. Recuperado

- de:[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia de la in  
vestigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Gonzales, L. (2017). Pronunciamientos de la corte suprema y del TC en materia laboral. Perú: Gaceta Jurídica.
- Goyes, I. (2019). *La estabilidad laboral y el despido ineficaz de las personas con discapacidad*. Recuperado de: [dspace.uniandes.edu.ec > bitstream > PIUAAB017-2019](https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/PIUAAB017-2019)
- Haro, J. (2012). Derecho Laboral en la Administración Publica. Lima- Perú: Editora y distribuidora ediciones legales E.I.R.L.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Edit. McGraw-Hill 6ta. Edición
- Hernández, S. (2014). “*Metodología de la Investigación*”. México. McGraw-hill. Recuperado de: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Los-Supuestos/506247.html>  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219040849004>
- Huaira, L. (2017). *La estabilidad laboral en el sector público y su implicancia en la búsqueda de un estado eficaz*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14682?show=full>
- Huamanchumo, B. y Rodríguez, W. (2017). Metodología de la Investigación Empresarial. Ed. 1, Editorial.
- Jiménez, S. (2019). *Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019*. Recuperado de: [http://repositorio.uiqv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4493/TRABSUFICIE  
NCIA\\_JIMENEZ JOSSELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uiqv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4493/TRABSUFICIE_NCIA_JIMENEZ JOSSELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lizárraga, V. (2013). El Régimen Disciplinario en la Función Pública. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Marín, K. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1275/127546588002>
- Millián, J. (1989). *Estabilidad Laboral*. Lima: Marsol Perú Editores S.A.
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Montoya, A. (2006). *Recuperación de un principio*. Recuperado de: <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio3.pdf>

- Montoya, M. (1980). *La protección constitucional de los derechos laborales*. Centro de estudios Constitucionales. Madrid: Tecnos.
- Montserrat, P. (2014). *Estabilidad laboral y flexiseguridad*. Recuperado:
- More, L. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1402/DER-MOR-REY-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mozart, S. (1980). *La estabilidad del trabajador en la empresa*. México: Universidad Autónoma de México
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: cepredim.
- Quispe, S. (2009). *Introducción al Derecho*. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Ramírez, A. (1986). *Manual del despido*. (2° ed.). Buenos Aires: Editorial Hammurabi S.R.L
- Real Academia Española. (2014). Obtenido de Diccionario de la Real Academia Española: Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=c5g7tJN>
- Rivera, R. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco*. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubio, C. (2007 p.289). *El Sistema Jurídico*. Lima: Fondo Editorial Universidad Católica.
- Salgado, L. (2017). “*Investigación cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológicos y retos*”.de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v13n13/a09v13n13.pdf> Tesis, de investigación. (22 de abril de 2017). "Tesis de Investigación, población y muestra": Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2012/01/poblacion-ymuestra.html>
- Sanguinetti, M. (1989). *El derecho de estabilidad en la Constitución Peruana*. Lima: Cultural Cuzco.
- Torres, F. (2017). *Derecho laboral: Actores en la relación de trabajo*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=iT\\_PBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq](https://books.google.com.pe/books?id=iT_PBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq)

[derecho+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjYgJvOqdbXAhWFUN8KHcXPAI MQ6AEIOTAE#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false](#)

- Toyama, J. (2001). *Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Gaceta Jurídica
- Toyama, J. (2013). Validez del contrato de trabajo. En: Homenaje Aniversario de la Sociedad Peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social. (1° ed.). Lima: Imprenta Editorial El Búho. Recuperado de : [http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos\\_14591866960.pdf](http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591866960.pdf).
- Trejo, K. (2011). *Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32520935009>
- Universidad Nacional Abierta. (2017). Medios, Instrumentos, Técnicas y Métodos de recolección de datos e Información. Recuperado de: <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/cerda7.pdf>
- Valderrama, L. (2016). Diccionario del Régimen laboral Peruano, enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial .Perú: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, L. (2017). Régimen laboral Explicado 2017.
- Valderrama, S. (2002). Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Vera, N. (2013). Revista Gubernamental. Disponible en: [http://aempresarial.com/servicios/revista/44\\_38\\_PUMZYZYERAXXYHHMEXSV DVQUZZSXHBLXWYXUYVZPVWNUDUHISZ.pdf](http://aempresarial.com/servicios/revista/44_38_PUMZYZYERAXXYHHMEXSV DVQUZZSXHBLXWYXUYVZPVWNUDUHISZ.pdf)
- Villalta, M. & Villalta, L. (2019). *El despido intempestivo como forma de terminación de la relación de trabajo frente a la estabilidad laboral*. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39441/1/Villalta%20Wendy%20%20Villalta%20Jose%20055-2019.pdf>

Anexo 1:

*Matriz de consistencia del Cumplimiento de normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano - Huánuco, 2020*

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Categoría: Seguridad y Salud Laboral</b>	
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Preguntas</b>
¿Existe un cumplimiento de las normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020?	Determinar el cumplimiento de las normas que regulan la estabilidad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020	<b>Prevención</b> <b>Protección</b>	¿Existe un plan de prevención para peligros y riesgos en el Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco?  ¿Qué opina usted sobre las medidas de control que se vienen adoptando para disminuir los peligros y riesgos en el Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco?
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categoría: Contratación laboral</b>	<b>Preguntas</b>
¿Existe un cumplimiento de las normas que regulan la seguridad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020?	Determinar el cumplimiento de las normas que regulan la seguridad laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020.	<b>Subcategoría</b> <b>- Mejora de condiciones</b> <b>- Prestación de servicios</b> <b>- Tiempo establecido</b>	¿Por qué considera usted importante contar con materiales adecuados a la hora de realizar el trabajo?  ¿De qué manera comunica usted al trabajador contratado recientemente sobre sus funciones y responsabilidades?  ¿Qué opina usted sobre el pedido de muchos trabajadores del régimen CAS que habiendo sido despedidos piden la reposición de su cargo?
¿Existe un cumplimiento de las normas que regulan la contratación laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020?	Determinar el cumplimiento de las normas que regulan la contratación laboral del personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020.	<b>Categoría: Reglamento del Decreto Legislativo No. 1057</b>	<b>Preguntas</b>
¿Existe un cumplimiento del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 en el personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020?	Determinar el cumplimiento del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 en el personal del Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco, 2020.	<b>Subcategoría</b> <b>- Retribución</b> <b>- Proceso de contratación</b> <b>- Contrato</b> <b>- Suspensión del contrato</b>	¿Qué crítica tiene sobre el pago de una indemnización ínfima que reciben los trabajadores del régimen CAS al ser despedidos?  ¿Cumple con el procedimiento de convocatoria a concurso para la contratación de personal?  ¿Cómo supervisa el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 en el personal CAS?

---

¿Cómo describiría usted la suspensión del contratado en los casos con contraprestación y sin contraprestación?

<b>Escenario de estudio</b>	<b>Participantes</b>	<b>Metodología</b>
Información web manifestación relevante de personalidades jerárquicas que conforman el Policlínico de Complejidad Metropolitana de Huánuco	Participaron 4 directivos y 1 representante del Sindicato de Trabajadores del Policlínico de Complejidad Metropolitana de Huánuco.	<b>Enfoque:</b> Cualitativo <b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel de investigación:</b> Descriptiva <b>Diseño:</b> Descriptivo - Fenomenológico <b>Método:</b> Métodos de la triangulación <b>Técnica:</b> Recolección de datos <b>Instrumento:</b> Entrevista

---



Anexo 2.

Tabla de categorización

Título: Cumplimiento de Normas que Regulan la Estabilidad Laboral del Personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano, Huánuco, 2020

---

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>
Seguridad y Salud Laboral	- Prevención - Protección
Contratación laboral	- Mejora de condiciones - Prestación de servicios - Tiempo establecido
Reglamento del Decreto Legislativo No. 1057	- Retribución - Proceso de contratación - Contrato - Suspensión del contrato

---

Anexo 3.

Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario para medir el Cumplimiento de normas de estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano, Huánuco, 2020**

**I. Introducción**

Estimado informante el presente documento tiene por objeto conocer su opinión sobre el Cumplimiento de normas de estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano, Huánuco, 2020. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder las interrogantes con sinceridad y de acuerdo a su propia expectativa.

**II. Indicaciones**

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente y de acuerdo a escala, solo debe marcar una opción.

A	Nunca	1
B	Casi nunca	2
C	A veces	3
D	Casi siempre	4
E	Siempre	5

ÍTEMS	APRECIACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Cree usted que cuentan con un plan de prevención para peligros y riesgos en el Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco?					
2. ¿Cree usted que cuentan con medidas de control que se vienen adoptando para disminuir los peligros y riesgos en el Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco?					

3. ¿Cree usted que es importante contar con materiales adecuados a la hora de realizar el trabajo?					
4. ¿Cree usted que se comunica al trabajador contratado recientemente sobre sus funciones y responsabilidades?					
5. ¿Cree usted que es viable el pedido de muchos trabajadores del régimen CAS que habiendo sido despedidos piden la reposición de su cargo?					
6. ¿Cree usted que el pago de indemnización que reciben los trabajadores del régimen CAS al ser despedidos es ínfima?					
7. ¿Cree usted que es correcto el proceso de convocatoria a concurso para la contratación de personal?					
8. ¿Cree usted que se da cumplimiento a lo señalado en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 en el personal CAS?					
9. ¿Cree usted que es justa la suspensión del contratado en los casos con contraprestación y sin contraprestación.					

Anexo 4.

Guía de entrevista

Título: Cumplimiento de normas de estabilidad laboral del personal del Policlínico de Complejidad Creciente Metropolitano, Huánuco, 2020

1. ¿Existe un plan de prevención para peligros y riesgos en el Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco?

.....  
.....  
.....

2. ¿Qué opina usted sobre las medidas de control que se vienen adoptando para disminuir los peligros y riesgos en el Policlínico de complejidad creciente metropolitano de Huánuco?

.....  
.....  
.....

3. ¿Por qué considera usted importante contar con materiales adecuados a la hora de realizar el trabajo?

.....  
.....  
.....

4. ¿De qué manera comunica usted al trabajador contratado recientemente sobre sus funciones y responsabilidades?

.....  
.....  
.....

5. ¿Qué opina usted sobre el pedido de muchos trabajadores del régimen CAS que habiendo sido despedidos piden la reposición de su cargo?

.....  
.....  
.....

6. ¿Qué crítica tiene sobre el pago de una indemnización ínfima que reciben los trabajadores del régimen CAS al ser despedidos?

.....  
.....  
.....

7. ¿Cumple con el procedimiento de convocatoria a concurso para la contratación de personal?

.....  
.....  
.....

8. ¿Cómo supervisa el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 en el personal CAS?

.....  
.....  
.....

9. ¿Cómo describiría usted la suspensión del contratado en los casos con contraprestación y sin contraprestación.

.....  
.....  
.....

Anexo 5.  
Validación del instrumento

### I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres:  
1.2 Cargo e institución donde trabaja:  
1.3 Autor del instrumento: Humberto Israel Bellota Rojas

### II. Aspectos de validación

CRITERIO	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible													
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos/científicos													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr las hipótesis													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

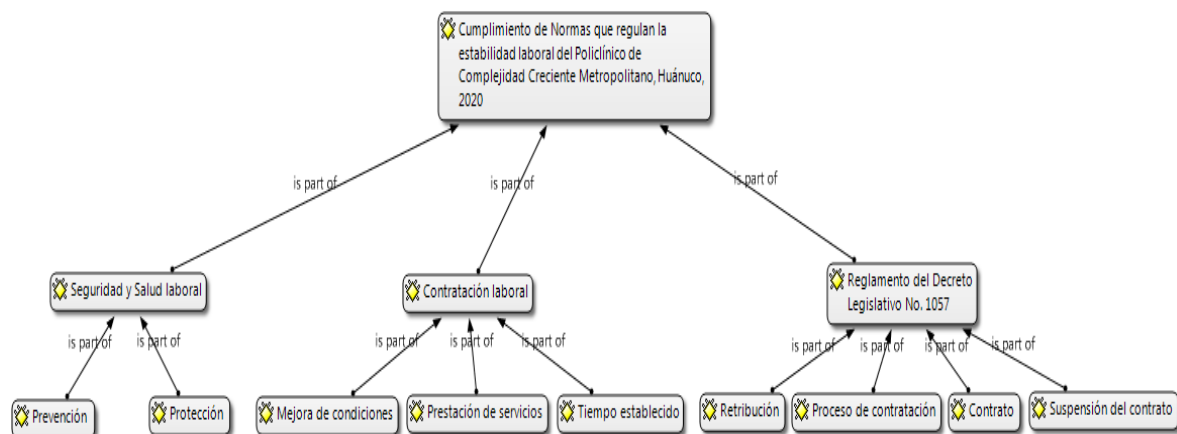
Lima, 11 de agosto del 2020

Firma del Experto  
DNI.

## Anexo 6.

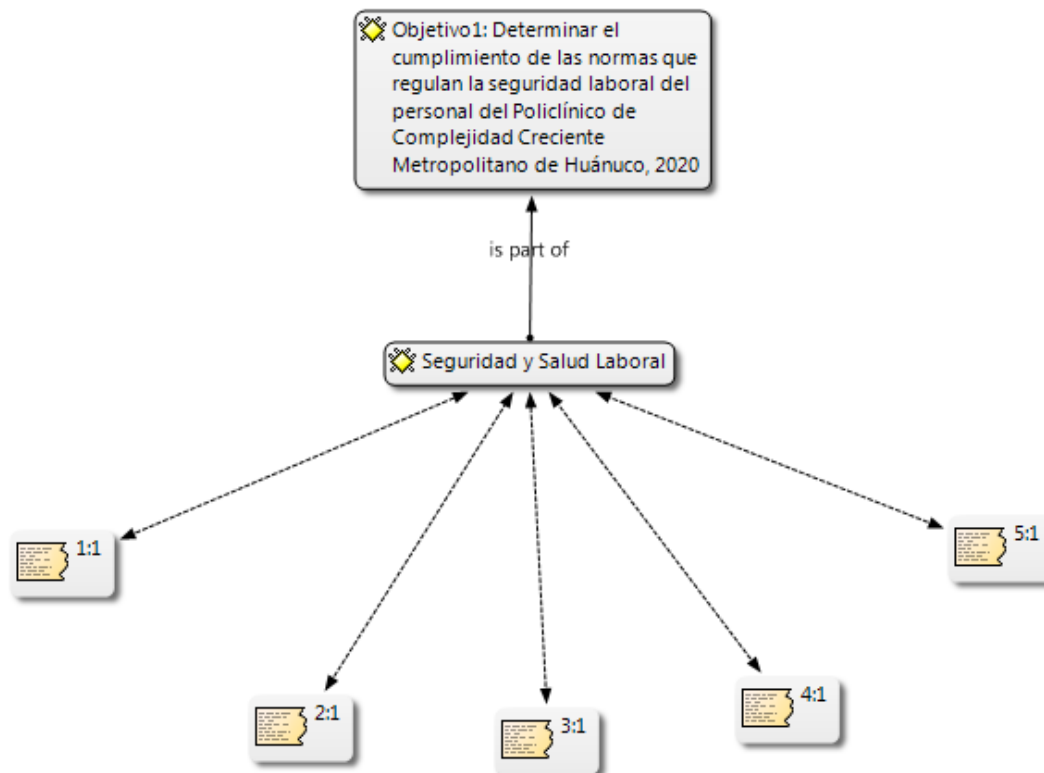
Procesamiento de datos, software ATLAS.ti

### Red de categorías y subcategorías



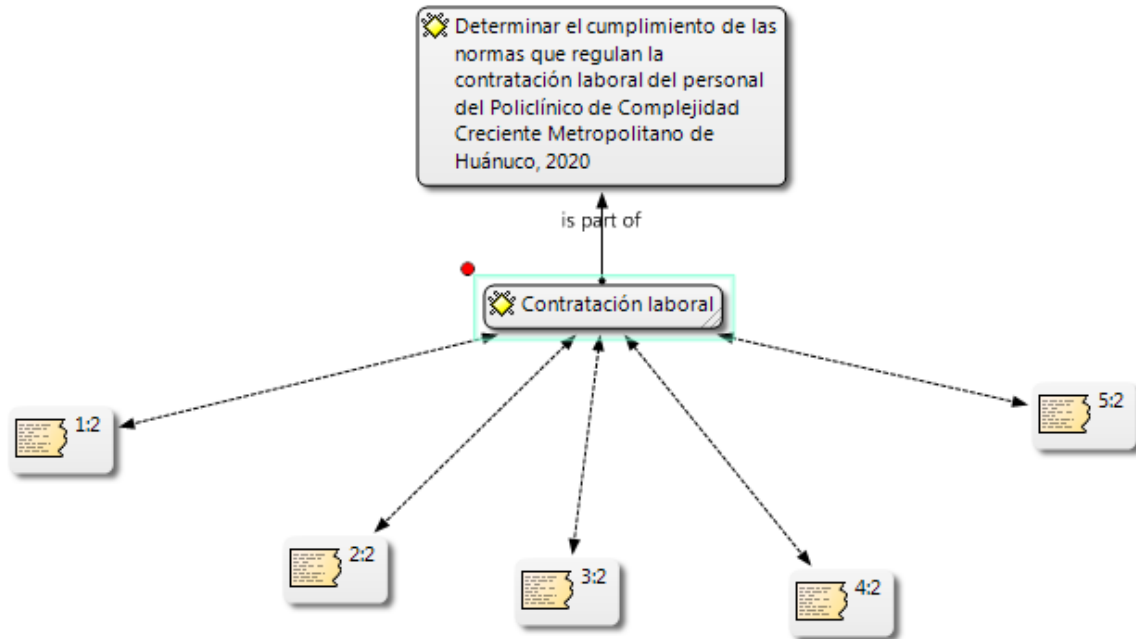
Fuente: Elaboración propia.

### Red objetivo1:



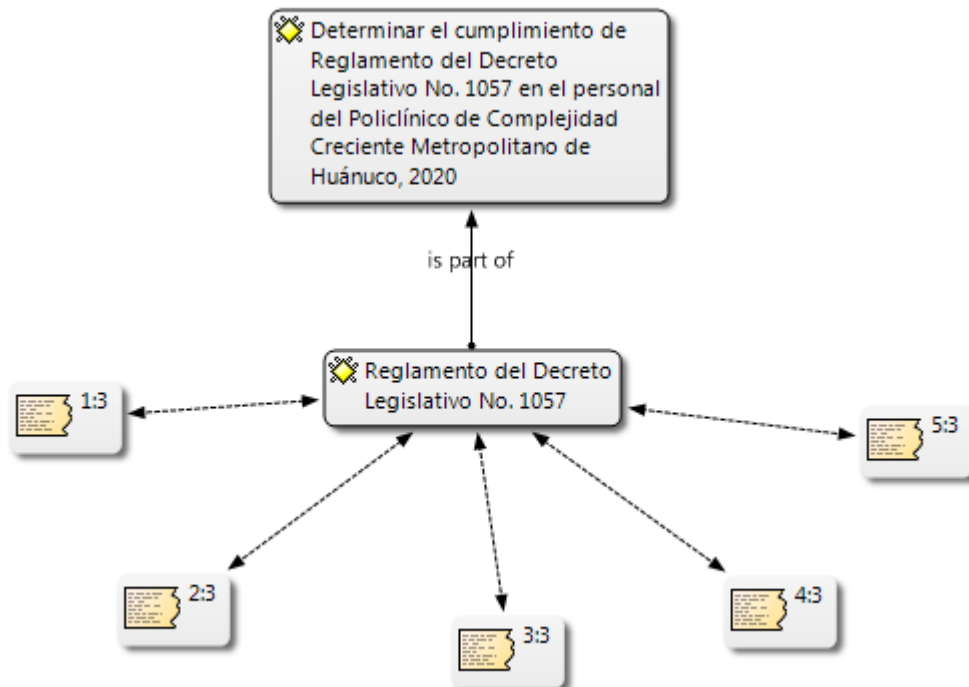
Fuente: elaboración propia.

## Red objetivo2



Fuente: elaboración propia.

## Red objetivo3



Fuente: elaboración propia.