



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“El derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa 2020-Tacna”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORA:

Gutiérrez Castro, Milagros (ORCID: 0000-0001-7259-8716)

ASESOR:

Dr. Ludeña Gonzalez, Gerardo Francisco (ORCID: 0000-0003-4433-9471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA:

Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado.

Un esfuerzo total es una victoria completa

Mahatma Gandhi

AGRADECIMIENTO:

A mis padres por estar siempre a mi lado ayudándome y nunca dejarme caer ante ninguna dificultad; muchos de mis logros se los debo a ustedes incluyendo este.

Y a mi familia e hijos quizá ahora no lo entiendan, pero todo sacrificio es por ustedes para darles algo mucho mejor y de esta forma enseñarles que con perseverancia uno puede llegar muy lejos.

Índice de contenidos

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO.....	1
DEDICATORIA:	2
AGRADECIMIENTO:	3
Índice de contenidos.....	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract.....	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA.....	41
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	41
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	42
3.3. Escenario de estudio	45
3.4. Participantes	45
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.6. Procedimiento	47
3.7. Rigor científico.....	47
3.8. Método de análisis de datos	48
3.9. Aspectos éticos	48
IV. RESULTADOS	49
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70
VI. CONCLUSIONES	75
VII. RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS	81

Índice de tablas

Tabla 1. Cantidad de trabajadores solicitados en los últimos 12 procesos CAS en la MDCGAL por dependencia y proceso.	32
Tabla 2. Puestos ofertados por la institución y salario.....	33
Tabla 3. Datos de Concurso Público CAS 263.....	34
Tabla 4. Datos del Concurso Público CAS 262.....	34
Tabla 5. Datos del concurso Público CAS 261.....	35
Tabla 6. Datos del Concurso Público CAS 260.....	35
Tabla 7. Datos del Concurso Público CAS 259.....	36
Tabla 8. Datos del Concurso Público CAS 258.....	36
Tabla 9. Datos del Concurso Público CAS 257.....	37
Tabla 10. Datos del Concurso Público CAS 256.....	38
Tabla 11. Datos del Concurso Público CAS 255.....	38
Tabla 12. Datos del Concurso Público CAS 253.....	39
Tabla 13. Datos del Concurso Público CAS 252.....	39
Tabla 14. Datos del Concurso Público CAS 251.....	40
Tabla 15. Matriz de categorización.....	43
Tabla 16. Participantes.....	46
Tabla 17. La posibilidad de acceder o ingresar a la función pública.....	50
Tabla 18. La posibilidad de ejercer su trabajo plenamente.....	56
Tabla 19. La posibilidad de ascender en la función pública.....	61
Tabla 20. Condiciones de igualdad en el acceso al trabajo.....	62
Tabla 21. Etapa de evaluación curricular.....	66
Tabla 22. Etapa de entrevista personal.....	68

Índice de figuras

Figura 1. Categorías en análisis.....	49
Figura 2. Categoría “Derecho de acceso al empleo” y subcategorías, en análisis.	49
Figura 3. Categoría “Derecho de acceso al empleo” y subcategorías, en análisis.....	50
Figura 4. Procesos CAS en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.....	29
Figura 5. Recursos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil (TSC) en contra de la MDCGAL	30
Figura 6. Recursos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil (TSC) en contra de la MDCGAL	30
Figura 7. Cantidad de puestos laborales ofrecidos en las últimas 12 convocatorias en la MDCGAL.....	31
Figura 8. Cifras de los últimos 12 procesos CAS del año 2020 en la MDCGAL.....	40

Resumen

El presente informe de investigación tuvo como objetivo principal analizar el derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín. La orientación fue en dos categorías, la primera el derecho de acceso al empleo y como sub categorías, la posibilidad de acceder o ingresar a la función pública, la posibilidad de ejercer el trabajo plenamente, la de ascender en la función pública, y las condiciones iguales de acceso al empleo, y como segunda categoría tenemos a los concursos CAS como principales instrumentos para el acceso al trabajo, y las sub categorías fueron la evaluación curricular y la entrevista personal. Se utilizó el enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, donde se entrevistó a doce personas, entre las cuales estaban servidores públicos de la institución y ex participantes de concursos CAS en la misma institución; finalmente se pudo concluir en que no es posible afirmar que los ganadores de los concursos CAS en la Municipalidad Distrital Crnl Gregorio Albarracín Lanchipa, son evaluados objetiva y fehacientemente, al carecer de diversos elementos que podrían fortalecer la objetividad del proceso, tales como publicación de resultados curriculares, metodología para la entrevista personal, entre otros; en consecuencia, no existen las garantías necesarias para considerar un irrestricto respeto al derecho de acceso al empleo. Así también la falta de mención sobre la posibilidad de reclamar por los resultados del concurso lo genera; entre otras consideraciones de importancia que podrán observar en la presente investigación.

Palabras clave: *acceso al empleo, municipalidad, contratación administrativa de servicios, igualdad en el acceso al empleo, concurso público, evaluación curricular, entrevista laboral de trabajo.*

Abstract

The main objective of this research report was to analyze the right of access to employment of the servers of the CAS regime of the District Municipality of Gregorio Albarracín. The orientation was in two categories, the first the right of access to employment and as sub-categories, the possibility of accessing or entering the public function, the possibility of fully exercising the job, that of promoting in the public function, and the conditions equal access to employment, and as a second category we have the CAS competitions as the main instruments for access to work, and the sub categories were the curricular evaluation and the personal interview. The qualitative approach was used, with a phenomenological design, where twelve people were interviewed, among whom were public servants of the institution and former participants of CAS competitions in the same institution; Finally, it was possible to conclude that it is not possible to affirm that the winners of the CAS contests in the District Municipality of Crnl Gregorio Albarracín Lanchipa, are objectively and reliably evaluated, lacking various elements that could strengthen the objectivity of the process, such as publication of results. curricula, methodology for personal interview, among others; consequently, the necessary guarantees do not exist to consider an unrestricted respect for the right of access to employment. Likewise, the lack of mention about the possibility of claiming for the results of the contest generates it; among other important considerations that may be observed in this research.

Keywords: *access to employment, municipality, administrative contracting of services, equal access to employment, public tender, curricular evaluation, job interview.*

I. INTRODUCCIÓN

El elemento más importante en cualquier organización es el capital humano, a través del cual se pueden lograr los mejores resultados en el lugar de trabajo y en toda la organización. Por ello, las organizaciones creen que es necesario mejorar o cambiar la forma en que reciben la información de los postulantes, desde la recepción personal de currículums hasta búsquedas activas a través de medios virtuales o redes sociales para llegar a los candidatos que despierten su interés.

Las entidades gubernamentales deben informar a los empleados sobre sus derechos laborales y brindar facilidades de acceso a las mismas desde la ética y transparencia, para que así puedan realizar sus tareas de manera eficaz. Todo ello se encuentra relacionado con la contratación de personas que pasarán a formar parte del equipo de trabajo, con la finalidad de analizar si cumplen con los requisitos antes de contratarlos. Es por ello, que se deben seguir ciertas etapas en la selección de personal.

También es importante considerar que se debe establecer una cultura de trabajo en equipo y buen trato a los colegas dentro de la empresa o entidad para lograr el objetivo de lograr la misión de éstas, en el cual todos los departamentos deben trabajar juntos para lograr las metas, por lo que deben mantener continuo y comunicación directa.

Es así que, teniendo este actual contexto, el estado peruano a lo largo de la historia, ha realizado esfuerzos denodados en la búsqueda de la transparencia presentada en los concursos públicos para alcanzar alguna plaza laboral en el sector público. Es por ello, que ha habido una serie de modificaciones en el proceso de selección del personal, basándose actualmente en la meritocracia.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), como modalidad contractual propia del derecho administrativo del Estado, está comprendido por una persona natural que presta servicio no autónomo dentro de una institución del estado.

Esta modalidad de contrato, fue creada con la finalidad de solucionar la modalidad de Servicio No Personales (SNP), en el cual, los trabajadores no percibían algún tipo de derecho o beneficio.

De la misma manera, el Contrato Administrativo de Servicios, tiene un impacto a nivel social y económico, exhibiendo el estado grave de incumplimiento de parte del sector público, en el cual los empleadores de las instituciones públicas, respecto a la obligación constitucional de proteger el trabajo, deben velar por el respeto que dictan los derechos constitucionales y laborales. La indagación de fuentes y estudios de caso, ha causado interés en varios investigadores, reflejándose en estudios a nivel nacional y regional, los cuales se centran en la etapa de selección en los concursos públicos CAS y la vulneración al derecho de acceso al empleo, siendo materia de análisis en gran número de revistas jurídicas publicadas a nivel nacional.

La Municipalidad Distrital de Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, en adelante MDCGAL ha sido foco de análisis, debido a las quejas de algunos ciudadanos, los cuales, no han estado conformes en los últimos años con los concursos públicos CAS, viéndose, en algunos casos vulneración de los derechos de ciudadanos del acceso al empleo.

Debido a esta problemática suscitada en la entidad mencionada, se vio por conveniente realizar la presente investigación, considerando que la finalidad de esta investigación de tipo fenomenológico es indagar en el derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín. Se hablará sea presencial o mediante entrevista telefónica o videoconferencia, por la pandemia, con los miembros de las comisiones que se integran para estos concursos, en un número suficiente de servidores públicos, como el jefe de personal, jefe de logística o de cualquier otra área que haya intervenido en la comisión de selección, mediante la técnica de la entrevista y también se observarán documentos para aumentar el entendimiento sobre el objeto de estudio.

En cuanto al problema mencionado, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las razones que motivan la elección de determinadas personas en los concursos públicos CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?, ¿De qué manera se garantiza el acceso o ingresar a la función pública en el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?, ¿De qué manera se garantiza el ejercicio pleno de labores de las personas que están dentro del régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa? y finalmente, ¿Los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa tienen condiciones iguales de acceso al empleo que otros regímenes?

Acorde a los problemas referidos, los objetivos de investigación a resolver son: Conocer las razones que motivan la elección de determinadas personas en los concursos públicos CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, entender cómo se garantiza el acceso o ingreso a la función pública para el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, entender cómo se garantiza el ejercicio pleno de labores de las personas que están dentro del régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa y, entender cómo se garantiza el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa respecto a otros regímenes

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico inicia con la presentación de los antecedentes de la investigación, por lo que estos están clasificados según sean antecedentes internacionales, nacionales y locales.

A Nivel Internacional se ha hecho revisión de diferentes antecedentes relacionados con las variables de estudio, los mismos que se presentación a continuación.

Se puede mencionar a Jiménez (2016), quien realizó la tesis titulada “La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos”, de la Universidad Nacional de Loja, en Ecuador. Tuvo como objetivo realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del código del trabajo, en relación con la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos. El tipo de investigación fue descriptivo, de análisis observacional. La muestra estuvo conformada por 30 sujetos, a quienes se les aplicaron encuestas y entrevistas. Asimismo, se utilizó la consulta bibliográfica y el fichaje, como técnicas de recolección de información. Después de realizado la tabulación de datos y análisis estadístico respectivo, se concluyó que el sistema legal ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son inalienables, para tal efecto, cualquier convención de las partes que derogue o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral, convenios colectivos o contratos individuales será nula y sin valor. Además, por medio del estudio de campo se pudo considerar que actualmente existe la necesidad jurídica de reformar la legislación laboral, declarando el pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos.

Así mismo, la búsqueda de antecedentes permitió la revisión de Torres (2014), quien realizó la investigación “La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral”, de la Universidad Central del Ecuador, en Loja. Su objetivo general fue demostrar la vulneración del Derecho Constitucional al trabajo por la coexistencia de la precarización laboral desde el apareamiento de los servicios técnicos especializados autorizados por el Mandato

Constituyente N° 8 y su Reglamento. El tipo de investigación fue de campo, documental y bibliográfica. La muestra estuvo conformada por 99 individuos, a quienes se les brindaron cuestionarios mediante la técnica de la encuesta. Después de recolectados los datos y hecho el análisis estadístico, se concluyó que existe una alternativa que puede ayudar a subsanar los impases o controversias que el mencionado cuerpo normativo ha generado. Ésta es la configuración de una nueva ley que regule de manera adecuada, las excepciones de contratación en el país, puesto que hoy en día la tercerización inmersa en los servicios técnicos especializados, se aplica de manera generalizada; es decir, sin focalizar su ámbito de ejecución en determinados servicios que, de ser ajenos a una actividad pública o empresarial, deberían estar plenamente determinados y regulados

También se tiene a Mariscal (2013), el cual desarrolló la tesis titulada “La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”, de la Universidad Mayor de San Andrés, en Bolivia. Indicó como objetivo general proponer la creación de la Defensa Pública de Derechos Laborales, como un mecanismo que permitirá el acceso de los trabajadores con bajos ingresos económicos a la administración de justicia, permitiendo el reconocimiento de derechos de los grupos sociales excluidos. El método de investigación fue deductivo y dogmático, aplicándose el tipo bibliográfico. Se aplicaron encuestas y entrevistas al Vice Ministro de Trabajo, y Conciliadores. Después de la tabulación y el análisis de datos, se concluyó que la incorporación de la Defensa Pública de los Derechos Laborales a favor de los trabajadores que reciben bajos ingresos económicos, permitirá un mayor acceso a la justicia, una mayor igualdad legal y una mayor credibilidad en la justicia.

En tanto, la revisión de los antecedentes nacionales permite resaltar los siguientes.

Primeramente, se tiene a Céspedes (2019), quien desarrolló su tesis titulada “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la corte superior de Lima Norte - 2017”, de la Universidad Nacional Federico Villareal, en Lima. Su propósito era determinar el nivel de violación de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación de Servicios Administrativos - CAS en el Tribunal Superior de Lima Norte. El tipo

de investigación utilizada fue aplicada o pura, descriptiva, transversal o transaccional. La muestra se obtuvo de la encuesta de 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. El instrumento de encuesta se aplicó teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores. Para la prueba de hipótesis, se utilizó el análisis estadístico del Programa SPSS y Excel para medir el nivel de las variables. Los resultados indicaron de manera general el nivel de violación de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en el Tribunal Superior de Lima Norte. La institución mostró un alto nivel de violación de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en el Tribunal Superior de Lima Norte.

También se realizó revisión de Malqui (2018), quien desarrolló la tesis titulada "El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728", de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tuvo como objetivo general determinar cuál es la situación de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada conforme al Decreto Legislativo 728. El tipo de investigación fue cualitativo descriptivo, de diseño fue documental (análisis crítico del Decreto Legislativo 728). La muestra estuvo conformada por el caso práctico de la sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 01683-2008-PA/TC AREQUIPA. Después de analizar el caso, se concluyó que en el Perú existe una gran vulneración a los derechos de los trabajadores, puesto que no se cumple con la norma establecida del Decreto Legislativo 728, toda vez que los trabajadores de las empresas de seguridad privada cumplen las 08 horas diarias de trabajos y están sujetos a otro tipo de modalidad de contrato, llámese a tiempo parcial o determinado, y no están sujetos al que pertenece según los fines del contrato.

Por otro lado, Condezo (2012), realizó la investigación titulada "Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios", de la Universidad Privada Norbert Wiener, en Lima. El objetivo de la investigación fue determinar si la derogación del marco legal sobre la contratación administrativa de servicios garantizará la variación de su contratación por una de naturaleza laboral, posibilitando la realización de la estabilidad laboral en el sector público. En razón a ello, el estudio se realizó en 03 capítulos. Esto comprendió el

derecho al trabajo, la contratación laboral en el derecho comparado, y, por último, la inconstitucionalidad de la contratación administrativa de servicios. Se analizó, además, si dicho régimen vulnera principios y derechos laborales. Finalmente, se concluyó que los contratos de servicios administrativos violan el derecho a la igualdad ante la ley, en el sentido de que 02 grupos de servidores que están en las mismas condiciones de trabajo reciben un trato diferente. Existe discriminación laboral en los grupos de servidores que pertenecen al régimen de contratación administrativa de servicios, ya que se tratan de manera diferente teniendo en cuenta criterios subjetivos para pertenecer a un grupo diferente, cuando en realidad deberían pertenecer a la mano de obra y no campo administrativo.

Así también, se cuenta con antecedentes a nivel local. Se puede citar entre los más importantes los siguientes.

De este modo se hizo revisión de la tesis de Collantes (2016), quien realizó la tesis titulada “El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal "Logros de Aprendizaje" - Tacna 2015”, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El objetivo del trabajo fue determinar la relación que existe entre el Contrato Administrativo de Servicios y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA – 2015. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental transeccional. La muestra estuvo conformada por 42 trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje de Tacna, a quienes se les aplicaron encuestas y entrevistas respectivamente. Los datos recopilados se analizaron a través de tablas de frecuencia porcentuales y gráficos estadísticos. Finalmente, se concluyó que los derechos laborales de los trabajadores del Programa Educativo “Logros de Aprendizaje” son vulnerados como consecuencia de la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 por parte del empleador, pese a que las personas contratadas bajo este régimen desarrollan labores de carácter permanente; esta modalidad contractual trasgrede el derecho a la igualdad, reconocida constitucionalmente a todos los trabajadores del Estado (Art. 27).

Seguidamente a los antecedentes se tienen las bases teóricas de la investigación, iniciando para ello con la revisión de la etapa de selección en los

concursos públicos CAS.

Antes del desarrollo de esta primera variable, es necesario mencionar en qué consiste el CAS (Contratación Administrativa de Servicios), para proseguir al desarrollo de las etapas de selección de concursos públicos que la relacionan.

Según el Decreto Supremo N° 065-85-PCM- Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestación de Servicios No Personales (1994), en 1985, cuando se creó la norma, rescatando la conceptualización de SNP, pudiendo definirlo como la actividad o el trabajo realizado por una persona física o jurídica ajena al organismo público que desea adquirir, a cambio de una remuneración económica, para asistir a Un intangible necesitar. Se puede apreciar que está orientado a la producción, construcción, habilitación, operación, orientación, conservación, preservación u otros; y se mide en y por sus efectos o resultados.

Más adelante, se registra que en 1997 esta norma es derogada por la Ley N ° 26850 - Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, que a su vez también fue derogada por el Decreto Legislativo N ° 1017 - Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contratación del Estado (Rojas, 2011).

A partir de lo mencionado, el concepto SNP se reafirma o reconoce como un Contrato de ubicación de servicio en un área diferente que el sector privado.

En cuanto al Régimen jurídico del CAS, el sistema especial de contratación administrativa de servicios está regulado por el Decreto Legislativo N ° 1057, cuya entrada en vigor fue el 29 de junio de 2008. Según el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (2008), la norma en cuestión tiene por objeto "garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública". So bre ello, se puede apreciar que, para acceder a un puesto o puesto en la entidad contratante, primero debe abrirse una licitación pública donde todos puede participar en igualdad de condiciones y oportunidades para un puesto de trabajo.

Cabe señalar que este Decreto Legislativo no es aplicable a las empresas del sector privado, ya que esto solo es posible para las entidades de la administración pública, incluidos el Poder Ejecutivo, los ministerios, el Poder Judicial, los gobiernos

regionales y locales, las universidades públicas, etc. Sin embargo, no son aplicables a empresas estatales, a contratos financiados directamente por ninguna entidad de cooperación internacional o a través de organizaciones internacionales; así como los contratos del Fondo de Apoyo a la Gestión u otra modalidad contractual para la prestación de servicios autónomos realizados fuera del alcance de la entidad contratante (Gobierno del Perú, 2008).

Respecto a la naturaleza jurídica del CAS, el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 (2008), establece lo siguiente sobre la naturaleza jurídica del CAS: El contrato de servicio administrativo constituye una modalidad especial típica del derecho administrativo y privado del Estado.

Por otro lado, la Presidencia del Consejo de Ministros también ha respondido a la naturaleza legal de dichos contratos. Dada la revisión revisada, en este sentido, se resalta que es una singularidad contractual de la Administración Pública, exclusiva del Estado, que relaciona una institución pública con un sujeto físico que brinda servicios de forma no autónoma (...) (Presidencia de Consejo de Ministros, 2019).

En cuanto a lo mencionado, las líneas expresadas de regreso no son consistentes con la realidad. Si bien dicho el concepto sobre la naturaleza legal de la CAS tiene como objetivo disfrazar una verdadera relación laboral, este concepto solo se convierte en un juego de palabras, ya que el trabajador contratado bajo este régimen y que presta servicios de manera no autónoma, solo muestra la dependencia de la contratación entidad, es decir, contiene el elemento esencial además de los ya existentes para configurar un contrato de trabajo, es decir, también tiene el elemento "subordinación" en un contrato administrativo.

En cuanto a las características de la prestación en los CAS, el capítulo III del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (2008), establece particularidades que describen a un contrato administrativo de servicio.

Plazo: Como primer punto, tenemos el plazo o la duración del contrato, que establece que no puede ser más largo que el año fiscal. Sin embargo, este período puede renovarse tantas veces como la entidad contratante lo considere necesario. Sin embargo, la extensión o renovación no puede exceder el año fiscal. A diferencia

de los contratos regulados en el régimen laboral de la actividad privada, en algunos contratos como el inicio o aumento de la actividad es posible ejecutarla sucesivamente hasta por tres años, en los contratos por necesidad del mercado hasta por cinco años, en Los contratos de reestructuración de empresas por hasta dos años. Sin embargo, se establece un límite máximo de contratación en todos, ya que se establece que la duración de estos contratos no puede exceder de cinco años⁸⁴. Por otro lado, en el CAS, la norma no establece ningún límite en términos de la duración del contrato, ya que puede renovarse tantas veces como sea necesario, a pesar de señalar que no puede exceder el año fiscal.

Jornada semanal máxima: Al igual que un día de trabajo, el número de horas semanales de prestación de servicios no puede exceder un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios por semana. En caso de exceder las horas indicadas por día, es posible que la persona contratada tenga derecho a un descanso físico por tiempo extra (2008). En cuanto al respeto del día de prestación del servicio, diríamos que este hecho es cuestionable ya que la norma y sus reglamentos establecen las horas máximas que se pueden exceder, aunque es cierto que el contratado como compensación por horas extras tiene derecho a un descanso físico, no se ha establecido cuántos días puede durar este descanso.

Modificación contractual: En el Artículo 7 tenemos la Modificación del Contrato, donde la entidad y con la debida justificación puede modificar el lugar, la hora y el modo de prestación del servicio. Por un lado, tenemos que, por el elemento de subordinación en un contrato de trabajo, el empleador puede modificar la forma del contrato en términos de contenidos no esenciales, como turnos, días, horas de trabajo o la forma de proporcionar el trabajo. Por otro lado, tenemos el CAS, donde la relación o el vínculo es claramente "administrativo"; sin embargo, la entidad contratante sin tener una relación subordinada con el personal bajo este régimen, tiene el poder de modificar el tiempo, el lugar y la forma de prestación del servicio.

Descanso físico: Estos contratos otorgan el descanso físico de quienes prestan servicios no autónomos, es decir, de aquellos trabajadores subordinados, que consistirán en un período ininterrumpido de 15 días calendario hasta la fecha de la Ley N ° 29849. Mientras que los trabajadores que cumplen con un año El servicio completo e ininterrumpido después de la fecha de la regla tendrá derecho

a 30 días de vacaciones (Ley Servir, 2019).

Acceso a la seguridad social: Toda persona contratada bajo esta modalidad de CAS tiene acceso a la seguridad social en salud, así como a sus beneficiarios. De acuerdo al reglamento de la presente norma y de conformidad con lo indicado en el artículo 9 de la Ley N° 26790 (2019), las prestaciones en salud son: Prevención, promoción y prestaciones sanitarias, prestaciones sociales y promoción social, prestaciones en efectivo correspondientes a prestaciones de invalidez temporal y maternidad y Beneficios de entierro.

En cuanto a la afiliación al régimen de pensiones, en materia de seguridad social, se ha podido encontrar que existen dos grandes sistemas de pensiones, el Sistema Nacional de Pensiones a través de la ONP (Oficina de Normalización de Pensiones) y el Sistema Privado de Pensiones a través de la AFP (Administrador de Fondos de Pensiones), dentro del cual cada trabajador perteneciente al sector público o privado tiene derecho a acceder a ella. Con la nueva modalidad de contratación administrativa de servicios, se otorgó el derecho de afiliación al sistema de pensiones, que es obligatorio y necesario para aquellos trabajadores contratados bajo el régimen CAS a partir de la entrada en vigencia de dicha norma. Sin embargo, en algunos casos dicha afiliación es opcional para aquellos que en la fecha de la regla habían suspendido sus pagos o estaban contribuyendo una cantidad voluntaria, pueden permanecer en esa situación o elegir contribuir como afiliados regulares (...) (Gobierno del Perú, 2008).

Así mismo, la afiliación a sindicatos y derecho a huelga, fue establecido en el Reglamento del Decreto Legislativo No. 1057, modificado por el Decreto Supremo No. 065-2011-PCM y luego de la emisión del STC No. 00002-2010-AI-TC, ha indicado que la falta de regulación sobre el derecho de sindicación y huelga en el régimen CAS viola los derechos fundamentales establecidos en la Constitución (Gobierno del Perú, 1993).

Por otro lado, de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE (2017), la rectificación del Artículo 4 de la Resolución de la Presidencia Ejecutiva No. 61-2010-SERVIR / PE, enmendada por la Resolución de la Presidencia Ejecutiva No. 107-2011-SERVIR / PE, se formalizó de acuerdo con

lo siguiente: Artículo 4°. - Procesos de Selección, en el que se establece que cada proceso de selección realizado por entidades públicas debe considerar al menos las siguientes evaluaciones: Evaluación curricular y la entrevista.

Las entidades públicas pueden aplicar las evaluaciones antes mencionadas en el orden que se considere más apropiado para las necesidades de cada puesto a convocar.

Es preciso señalar que solo para los procesos de selección en el ámbito de la contratación administrativa de servicios, solo la evaluación curricular y la entrevista son obligatorias, siendo opcionales emplear otros componentes de evaluación. Por ejemplo, la evaluación psicológica es de elección generalmente. Sin embargo, si se considera dentro del proceso de selección, el solicitante está obligado a presentarlo. Los resultados de la evaluación psicológica son referenciales y no otorgan una puntuación a los fines del proceso de selección, a menos que la institución pública discorra dicha evaluación como concluyente para el perfil del cargo, previa opinión a favor de SERVIR a las reglas del concurso o los términos de referencia.

Las bonificaciones otorgadas a los solicitantes debido a discapacidad, debido a su condición de personal con licencia de las fuerzas armadas o que se determinan por regla expresa, se asignan a la puntuación final obtenida después de las evaluaciones y entrevistas realizadas en el proceso de selección.

Para tener una noción mayor sobre la consistencia de cada una de las etapas mencionadas, se desarrollan a continuación de manera concisa:

Evaluación curricular

Según SERVIR (2020), la evaluación curricular es la primera evaluación del proceso de selección, donde el solicitante será calificado como apto o no. Esta calificación está condicionada de su cumplimiento o no con el perfil del cargo requerido. Se publicará los resultados de esta evaluación (por evaluación de apto o no).

Si el solicitante califica como adecuado, se asignarán pesos y / o pesos a su experiencia laboral, estudios o cursos de especialidad y otros factores, si

corresponde; puntajes que se agregarán al puntaje conclusivo del postulante.

La evaluación del plan de estudios es de carácter eliminatorio e incluye los siguientes criterios, que se considerarán a solicitud de la Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia:

Formación académica: se tendrá en cuenta el nivel educativo y los estudios contemplados en el perfil de puestos preparados.

Experiencia: se tendrá en cuenta el tiempo expresado en los Términos de Referencia, que debe acreditarse con certificados o contratos en copia simple.

Cabe agregar que, en el caso de la experiencia laboral, se tendrá en cuenta en función de las prácticas profesionales. Además, en el caso de experiencia profesional, se contará después de obtener la licenciatura. Se añade que, para el caso del ejercicio en la profesión, se contará a partir de la matrícula respectiva.

Capacitación: Estudios requeridos en materias inherentes a su carrera, que deben acreditarse con la respectiva documentación de respaldo: certificados, diplomas, certificados de participación o similares.

Se tiene que en esta etapa, el Comité de Proceso de Selección - CAS, debe identificar a los solicitantes que tienen derecho a la Bonificación por ser Licenciados de las Fuerzas Armadas y / o Discapacitados, y comunicarse con la Oficina de Recursos Humanos, para que dichas bonificaciones se otorguen en las etapas correspondientes.

Entrevista: Según SERVIR (2020), el propósito de la entrevista es encontrar los candidatos más adecuados para los requisitos de los trabajos que realizarán, es decir, su perfil se analiza en el aspecto personal, el comportamiento, las actitudes y las habilidades del solicitante de acuerdo con las habilidades solicitadas para la evaluación.

La entrevista se puede hacer en forma grupal o individual de acuerdo con el número de solicitantes o competencias personales requeridas para el puesto. Si dos o más llamadas solicitan el mismo tipo de competencias debido a la similitud de los puestos, estos pueden agruparse.

La entrevista personal es realizada por el Comité del Proceso de Selección, que evalúa el conocimiento, desarrollo, actitud, cualidades y competencias del solicitante requerido para el servicio al que se postula.

Es importante indicar que, si el solicitante no aparece en la etapa de entrevista personal en el lugar, la fecha y la hora indicadas, generalmente se considera retirado del proceso de selección.

Respecto a la Vulneración al derecho de acceso al empleo, respecto al contenido o ámbito de protección, según el Tribunal Constitucional (2005), desde el fundamento 38, indica que la Constitución no contiene enunciados en su catálogo de derechos el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad. Sin embargo, este derecho forma nuestro orden constitucional y, específicamente, el sistema de derechos constitucionales, porque está reconocido por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos del cual el Estado peruano es parte.

En una primera aproximación, el contenido de este derecho puede desglosarse de la siguiente manera: a) acceso al servicio público, b) condiciones de igualdad de acceso. Por un lado, el acceso a la función pública se reconoce como un derecho subjetivo, es decir, el poder de ser incorporado a la función pública por cualquier ciudadano. Se trata del bien legal como objeto de protección (acceso al servicio público). Por otro lado, sin embargo, se establece un requisito particular de acceso: igualdad de condiciones.

Cabe señalar que el alcance de la protección o el contenido de este derecho fundamental no se reduce al requisito de igualdad de condiciones en el acceso al servicio público; el acceso a la función representa en sí mismo el bien legal protegido por este derecho fundamental. El principio de derecho de igualdad establecido en el artículo 2, inc. 2) de la Constitución determina una prohibición de discriminación que involucra que ningún grupo objetivo de la norma está excluido del ejercicio o disfrute de un derecho fundamental, constitucional y legal contra otro grupo que, por el contrario, está permitido. Desde esta perspectiva, cualquier derecho cuyo contenido protegido es la participación o el acceso a un bien, por el cual un grupo está excluido, trae consigo el problema de si dicha exclusión es discriminatoria o no.

Desde una perspectiva general, considerando lo anteriormente mencionado, se puede afirmar que, prima facie, tal problema surge con los derechos de participación y protección, entendidos aquí, en un sentido estricto, como derechos sociales, económicos y culturales. Este hallazgo nos permite advertir que todos los derechos de participación y protección han adjuntado una prohibición de discriminación derivada del artículo 2, inc. 2) de la Constitución o, si se prefiere, a la inversa, que la prohibición de discriminación se proyecta horizontalmente en todos los derechos de participación y protección (Tribunal Constitucional, 2005).

Por ende, si esto es así, sería necesario concluir que el mandato de igualdad en el derecho de acceso al servicio público es una proyección específica de la declaración del artículo 2, inc. 2) de la Constitución. Tal ha sido precisamente la interpretación del acceso a la función pública establecida en el artículo 33, número 2 de la Ley Fundamental y en el art. 51 de la Constitución italiana 6. Ahora, es una proyección, pero precisamente sobre un derecho particular: el derecho de acceso al servicio público. Sin embargo, esto no debería llevar a omitir que el derecho de acceso a la función pública tiene un bien legal autónomo de protección: acceso a la función pública, participación en la función pública. Las condiciones de acceso equitativo representan, por lo tanto, solo un contenido, una parte, pero no todo, de este derecho fundamental.

Para comprender el contenido de este derecho para aclarar su naturaleza, es necesario mencionar que el derecho de acceso al servicio público constituye un derecho de participación. Por lo tanto, es una manifestación del *status activae civitatis*. Además, no es un derecho de defensa o libertad, ni es un derecho de protección o beneficio porque no permite el acceso a bienes protegidos por derechos económicos, sociales y culturales. El derecho de acceso a la función pública pertenece al campo de los derechos que implican una intervención en lo público de las personas como miembros de una comunidad política. En este sentido, el bien protegido por este derecho fundamental es la intervención o participación en el servicio público. Por lo tanto, el contenido por excelencia de este derecho es el poder de acceder o intervenir en la gestión de lo público, es decir, en el ejercicio de una función pública.

Sobre lo dicho, el Tribunal (2005) señala que los contenidos de este derecho

son: Ingresar o acceder a la función pública practicarla completamente, ascender en la función pública, escenarios iguales de acceso.

Se identifica que la razón por la cual este derecho también incluye el ejercicio pleno y sin molestias de la función pública y el aumento de la misma es que, siendo la participación en la función pública el bien protegido de este derecho, el menoscabo, la restricción o la limitación ilegítima del pleno. de la función pública o la promoción de la misma puede conducir a una afectación de la propiedad protegida por este derecho. La participación en el servicio público debe entenderse como un bien cuya concreción debe desarrollarse en toda su magnitud, es decir, con todas las implicaciones que requiere su pleno desarrollo. Esto se debe a que los derechos fundamentales de I / R deben entenderse como mandatos de optimización, lo que significa, precisamente, que su contenido protegido alcanza todos los aspectos que contribuyen a un mayor grado de realización del bien legal que protege.

Sobre el acceso al servicio público, como derecho constitucional, vincula a las autoridades públicas. Por un lado, con respecto al legislador, la conexión negativa le prohíbe afectar el contenido del derecho en su trabajo de configuración, delimitación y limitación de este derecho; Por otro lado, el vínculo positivo impone un mandato para desarrollar normas y procedimientos destinados a su pleno ejercicio. En cuanto a la administración y los jueces, lo anterior tiene la consecuencia de que, en el caso de un derecho constitucional, se abre el proceso judicial correspondiente para su correspondiente protección (Tribunal Constitucional, 2005).

Respecto al acceso a la función pública, de acuerdo al Tribunal Constitucional (2005), con respecto al acceso a la función pública, debe tenerse en cuenta que el contenido de este derecho no incluye ingresar al ejercicio de la función pública. El Tribunal Constitucional alemán ha dicho a este respecto que este derecho "no garantiza un reclamo para ser admitido a una función pública.

Cabe señalar que el acceso a la función pública no representativa se rige por el principio de acceso por mérito a través de la oposición.

Así mismo, en el Estado de derecho constitucional, tal como está configurado el Estado peruano, es el principio básico el que debe regir la regulación de las condiciones de acceso al servicio público.

En resumen, el derecho de acceso al servicio público tiene como principio el principio consustancial del mérito, que vincula completamente al Estado y a cualquier entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador con la regulación sobre el acceso a todas las funciones públicas, respetando irrestrictamente el principio basilar de acceso por mérito; Asimismo, que todas las acciones de la administración del Estado y de cualquier entidad pública, en general, cumplan este principio en todos sus actos en relación con el acceso a la función pública de las personas.

Agregamos que el concepto de "función pública" en este derecho comprende dos tipos de funciones que generalmente se distinguen: la función pública representativa y la función pública no representativa. La función pública representativa está formada por funciones de representación política y el no representante se refiere a la función pública profesionalizada. La función pública representativa, a la que se designa específicamente como "oficina", ya está incluida en nuestro sistema de alguna manera en el derecho a ser elegido (art. 31 °, Const), es decir, en el llamado derecho de sufragio pasivo. Sin embargo, esto no es un obstáculo para que el derecho de acceso a la función pública también incluya este tipo de función pública. Como ejemplos típicos de él están las posiciones políticas de las más altas magistraturas, como las del congresista o el presidente de la República, a las de alcalde o concejal de los municipios. En el caso de la función pública no representativa, son ejemplos Los servidores públicos típicos de la administración, estatales, regionales o municipales y, por supuesto, los de los poderes del Estado y, en general, de cualquier entidad pública, tanto la función pública representativa como la no representativa deben interpretarse de la manera lo más amplio posible.

Por lo tanto, una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto de "función pública" requiere una comprensión amplia, es decir, desde un punto de

vista material, como el desempeño de las funciones en las entidades públicas del Estado. La determinación de este aspecto debe hacerse casuísticamente. Sin embargo, en principio, pueden considerarse como tales puestos de servidores públicos, en general, de conformidad con la Ley de la asignatura, de profesores universitarios, profesores de diferentes niveles de formación escolar preuniversitaria, servidores de salud, servidores del cuerpo diplomático y, ciertamente, jueces y fiscales (Tribunal Constitucional, 2005).

Cabe precisar que según las condiciones iguales de acceso, el Tribunal Constitucional (2005), el acceso al servicio público debe estar regulado. La provisión de una función pública por cualquier regla del sistema legal implica la configuración del bien legal que es el sujeto de este derecho fundamental. Sin embargo, los requisitos y procedimientos para acceder al servicio público constituyen precisamente las "condiciones" a las que se refieren. Sobre ello, las condiciones de acceso deben ser las mismas. Se establece un mandato igual para determinar las condiciones, lo que significa, en consecuencia, la institución de una prohibición de discriminación. Por lo tanto, igualdad de condiciones significa condiciones no discriminatorias.

Sobre la igualdad de acceso, este implica, en principio, la lectura sistemática de la exclusión de los motivos de discriminación constitucionalmente prohibidos impuestos por el derecho-principio de igualdad (art. 2, inc. 2 de la Constitución). Con esto, se debe concluir que la igualdad de condiciones implica la prohibición de discriminar por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o "cualquier otra naturaleza". Por lo tanto, prima facie, ninguna de estas razones podría considerarse una razón para establecer un requisito o procedimiento para acceder al servicio público (Tribunal Constitucional, 2005).

En cuanto a la infracción de este derecho, el derecho de acceso a la función pública no se infringe solo al tener la igualdad como parámetro, sino que se puede lesionar directamente, por ejemplo, en los casos en que no se emita una norma que regule el acceso a una determinada función (atribuible al legislador), o en los casos en los que, teniendo la norma de acceso a la función pública, la entidad administrativa que tiene la competencia para implementarla y, por lo tanto, solicitar el ejercicio de la función pública, es reacia a cumplir con dicha convocatoria sin

ninguna base. La lesión se configura aquí a pesar de que la función pública existe legalmente, la autoridad no la convoca; La suposición está aquí: dada una función pública provista por la ley o constitucionalmente, ergo, hay un derecho de acceso, es un derecho fundamental. Aquí el parámetro no tiene acceso igual; sino el acceso en sí mismo.

En cuanto al establecimiento de requisitos de acceso, este representa una forma de intervención en el derecho de acceso; Sin embargo, los requisitos que no excedan el examen del principio de proporcionalidad también serán inconstitucionales. Esto sucede, por ejemplo, con el establecimiento de requisitos que no tienen ninguna conexión con la función pública que se llevará a cabo, ya que en tal caso se enfrentaría a una medida inexacta o inapropiada y, por lo tanto, inconstitucional.

En los casos en que se cuestionen las condiciones de acceso por violar el mandato de igualdad, deben examinarse de acuerdo con el principio de proporcionalidad. Como este Tribunal Constitucional ya ha establecido en una sentencia reciente, para determinar si una norma ha violado el principio de igualdad, debe utilizarse el principio de proporcionalidad. En la medida en que el problema radica en determinar si las condiciones de acceso al servicio público son o no contrarias al mandato de igualdad de tales condiciones, el principio que se utilizará para examinarlo también será el principio de proporcionalidad. Desde esta perspectiva, se trata de examinar, a la luz de este principio, las normas correspondientes que establecen requisitos, procedimientos y factores de valoración de las aptitudes de los solicitantes, para acceder a una función pública (Tribunal Constitucional, 2005).

Dado el marco teórico desarrollado es necesario precisar la definición de términos básicos de naturaleza técnica, que han sido y serán empleados para lograr un mejor entendimiento de la tesis:

CAS: Es un modo contractual de la Administración Pública, exclusiva del Estado, que relaciona una institución pública con un sujeto físico que brinda servicios de forma no autónoma. Se rige por las normas de derecho público y confiere a las partes solo los beneficios y obligaciones establecidos por el Decreto

Legislativo N ° 1057 y sus reglamentos aprobados por el Decreto Supremo N ° 075-2008-PCM **Fuente especificada no válida..**

Descanso físico: Es descanso, quietud o pausa que se realiza en medio del trabajo u otra actividad **Fuente especificada no válida..**

Entrevista: Es una técnica que consiste en encontrar los candidatos más adecuados para los requisitos del trabajo que realizarán, es decir, su perfil se analiza en el aspecto personal, el comportamiento, las actitudes y las habilidades del solicitante de acuerdo con las habilidades solicitadas para la evaluación (SERVIR, 2020).

Evaluación curricular: Es la primera evaluación del proceso de selección, donde el solicitante será calificado como elegible o no. (SERVIR, 2020).

Jornada laboral: Se refiere a la cantidad de horas que el trabajador trabaja efectivamente en un día o día. También puede referirse al cálculo semanal, mensual o anual del tiempo trabajado **Fuente especificada no válida..**

Régimen de pensiones: Sistema que permite al trabajador dependiente o independiente hacer aportes a un fondo para obtener una pensión desde el momento de la jubilación. Este servicio le brinda la opción de elegir entre dos sistemas principales de protección social: uno público o el Sistema Nacional de Pensiones (SNP); y otro sistema de pensiones privado o privado (SPP) **Fuente especificada no válida..**

Seguridad social: Se refiere esencialmente a un campo de bienestar social vinculado con la protección social o la amplitud de necesidades reconocidas socialmente, como la vejez, la salud y las discapacidades **Fuente especificada no válida..**

Sindicato: Es una asociación compuesta por empleados en promoción y defensa de sus beneficios laborales, ante el empleador con quien están relacionados contractualmente, las cámaras de empleadores o el Estado **Fuente especificada no válida..**

Status activae civitatis: Se caracteriza esencialmente por la competencia otorgada a un individuo. Para que el sujeto esté en esa posición legal, se les debe

otorgar capacidades ubicadas fuera de su libertad natural, competencias que en primer lugar deberían corresponder solo al Estado como titular del poder y centro de toma de decisiones **Fuente especificada no válida..**

Tribunal constitucional: Es conocido como el intérprete máximo de la Constitución. Es decir, tiene la capacidad de resolver operaciones de inconstitucionalidad en contra de las normativas del país y examinar si los veredictos judiciales transgreden cláusulas de la Carta Magna **Fuente especificada no válida..**

Con la finalidad de brindar un aporte contextual a la investigación es posible aportar y de la revisión del portal institucional (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021a) se pudo observar que durante el año 2020 se realizaron 263 concursos CAS a un promedio de 21.9 convocatorias por mes, y en el año 2021 hasta febrero incluso, se han realizado 14 a un promedio de 7 convocatorias por mes; lo cual evidencia una disminución en la cantidad de concursos públicos CAS, al menos en el promedio mensual. El siguiente gráfico muestra esta información.

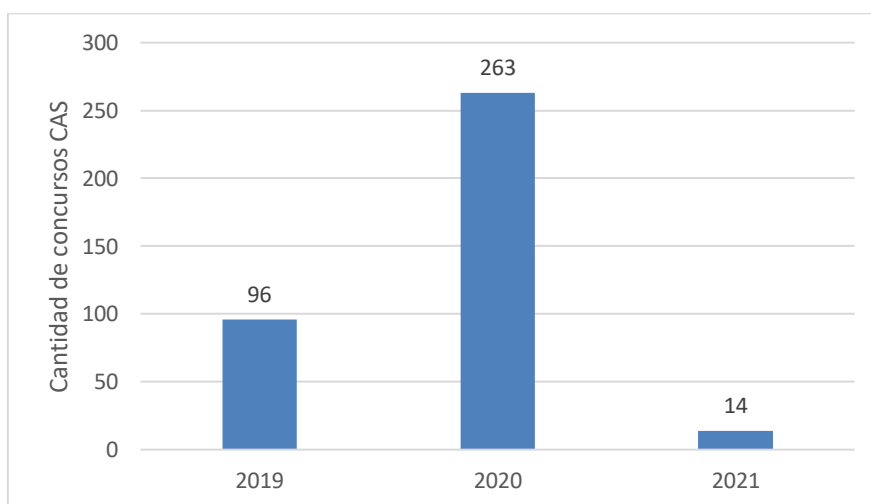


Figura 1. Procesos CAS en la MDCGAL.

Elaborado de la revisión del portal institucional, (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021a)

Se realizó una búsqueda en el portal de la institución (Tribunal del Servicio Civil, 2021a) en adelante TSC, tomando como referencia los últimos 12 meses de cada una de las dos salas, lamentablemente el portal no cuenta con un buscador que permita filtrar por institución o materia por ello fue necesario realizar una búsqueda manual por cada mes y -reitero- en cada una de las dos salas, obteniendo la siguiente información:

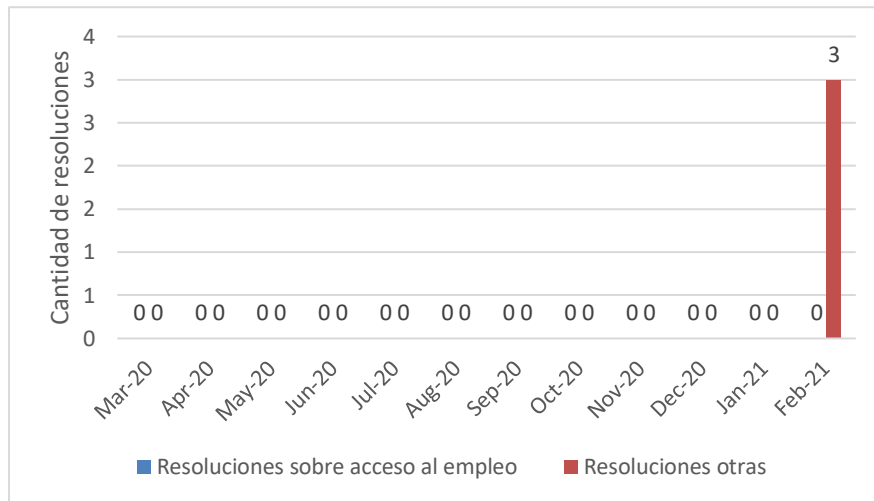


Figura 2. Recursos resueltos por el TSC en contra de la MDCGAL

Elaborado de la revisión del portal institucional. (Tribunal del Servicio Civil, 2021c)

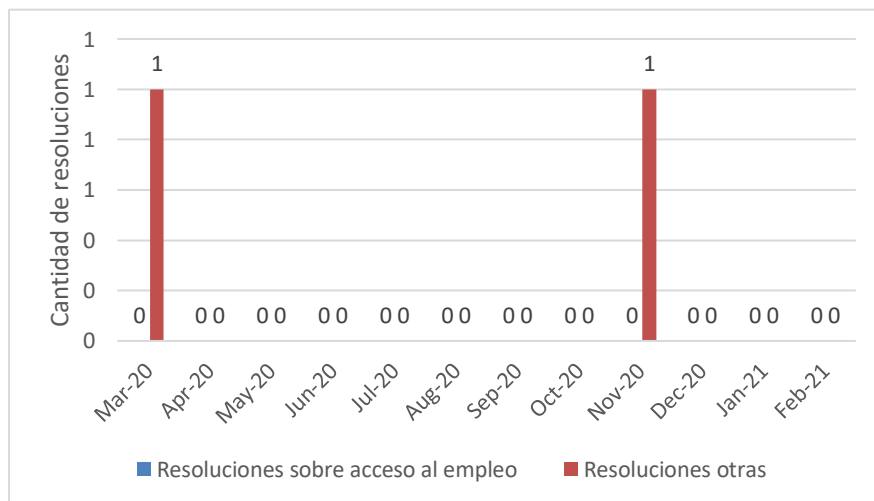


Figura 3. Recursos resueltos por el TSC en contra de la MDCGAL

Elaborado de la revisión del portal institucional, (Tribunal del Servicio Civil, 2021b)

De los cuadros precedentes podemos observar que durante los últimos 12 meses no existió un solo recurso resuelto del TSC en contra de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín por acceso al empleo, solamente hubo 5 resoluciones, pero éstas no eran relacionadas al tema motivo de investigación, lo cual nos deja una evidencia objetiva sobre el nivel de inconformidad respecto de los procesos de concurso CAS.

Con la finalidad de clarificar la actual situación existente en la MDCGAL, encontramos algunos datos de relevancia para la investigación, por medio de estas dos presentaciones gráficas; pudiendo observar que la cantidad de personal que se requiere no es significativa por cada proceso llegando a un máximo de 10 puestos en el caso de la Convocatoria 256 y a 02 puestos en el caso de la Convocatoria N° 253.

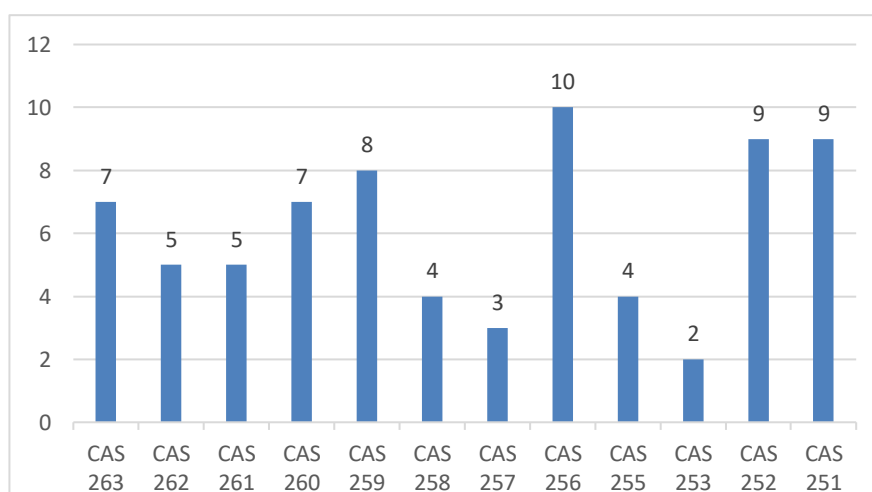


Figura 4. Cantidad de puestos laborales ofrecidos en las últimas 12 convocatorias en la MDCGAL.

Elaborado de la revisión del portal institucional, (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021a)

A continuación, podemos observar la cantidad de posiciones laborales ofertadas por la MDCGAL, en los últimos 12 procesos CAS se ofertaron 9 diferentes posiciones desde especialista administrativo IV con un salario de S/. 4200 hasta auxiliar administrativo I con un salario de S/. 1800, sin embargo, la posición más requerida fue la Técnico Administrativo III con 16 puestos y un salario de S/. 2400, y la menos requerida fue la posición de Especialista Administrativo IV con 3 requerimos y el salario más elevado conforme a lo antes mencionado.

Tabla 1. Cantidad de trabajadores solicitados en los últimos 12 procesos CAS en la MDCGAL por dependencia y proceso.

Proceso CAS N°	Dependencia solicitante	Cantidad de personal solicitado
263	Sub gerencia de catastro y margesi de bienes.	7
262	Sub gerencia de transportes y seguridad vial.	5
261	Gerencia de desarrollo urbano.	5
260	Sub gerencia de seguridad ciudadana.	7
259	Sub gerencia de equipo mecánico.	8
258	Sub gerencia de logística – unidad de patrimonio.	4
257	Procuraduría pública municipal.	3
256	Sub gerencia de tesorería.	10
255	Gerencia de administración.	4
253	Sub gerencia de presupuesto.	2
252	Sub gerencia de tecnologías de la información y comunicación.	9
251	Sub gerencia de planeamiento urbano.	9

Nota: Elaborado de la revisión del portal institucional (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021a)

Tabla 2. Puestos ofertados por la institución y salario

N°	Puesto	Cantidad	Salario
1	Especialista administrativo I	6	S/. 2600
2	Especialista administrativo II	4	S/. 2900
3	Especialista administrativo III	8	S/. 3200
4	Especialista administrativo IV	3	S/. 4200
5	Técnico administrativo I	5	S/. 2000
6	Técnico administrativo II	4	S/. 2200
7	Técnico administrativo III	16	S/. 2400
8	Auxiliar administrativo I	8	S/. 1600
9	Auxiliar administrativo II	14	S/. 1800

Nota: Elaborado en base a información obtenida en el portal institucional (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021a)

En el mismo sentido de ideas continuamos revisando los últimos 12 procesos CAS en la MDCGAL, ahora de manera específica, por cada proceso desde el 263 hasta el 251, debemos señalar que el proceso 254 no se encuentra publicado; desagregando la cantidad de puestos ofrecidos, la cantidad de postulantes, los aptos para entrevistas, los ganadores y cualquier observación que se considere relevante hacer mención.

Para el caso del Concurso Público CAS N° 263 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 7 y postulantes solamente 8, siendo declarados ganadores 6 quedando 2 puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 3. Datos de Concurso Público CAS 263

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
7	8	8	6	Existió una postulación declarada desierta desde la etapa “aptos para entrevista”.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 263 (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021b)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 262 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 5 y postulantes solamente 6, siendo declarados ganadores 2 quedando 3 puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 4. Datos del Concurso Público CAS 262

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
5	6	3	2	Existió dos postulaciones declaradas desiertas desde la etapa “aptos para entrevista”, en la misma etapa existió un postulante descalificado.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 262 (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021c)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 261 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 5 y postulantes 12, siendo declarados ganadores 4 quedando 1 puesto sin ocupar, y esto se debió básicamente a las condiciones de los postulantes puesto que éstos sobrepasaron en 100% a la cantidad de puestos ofrecidos.

Tabla 5. Datos del concurso Público CAS 261

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
5	12	8	4	Existió una postulación declarada desierta en de la etapa “aptos para entrevista”, en la misma etapa existieron 4 postulantes descalificados.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 261 (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021d)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 260 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 7 y postulantes 16, siendo declarados ganadores 6 quedando 1 puesto sin ocupar, y esto se debió básicamente a las condiciones de los postulantes puesto que éstos sobrepasaron en 100% a la cantidad de puestos ofrecidos.

Tabla 6. Datos del Concurso Público CAS 260

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
7	16	10	6	Existió seis postulantes declarado “no aptos para entrevista”; y un puesto desierto

en etapa de entrevista.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 260 (Municipalidad Distrital de Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021e)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 259 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 8 y postulantes solamente 13, siendo declarados ganadores 5 quedando 3 puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 7. Datos del Concurso Público CAS 259

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
8	13	10	5	Existió dos postulaciones declaradas desiertas desde la etapa "aptos para entrevista", y una en la etapa de "entrevista"

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 259 (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021f)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 262 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 4 y postulantes solamente 3, siendo declarados ganadores 1 quedando 3 puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 8. Datos del Concurso Público CAS 258

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
4	3	2	1	Existió una postulación declarada desierta desde

la etapa “aptos para entrevista”, y otra en la etapa de entrevista.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 258 (Municipalidad Distral Cnrl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021g)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 257 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 3 y postulantes solamente 4, siendo declarados ganadores 1 quedando 3 puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 9. Datos del Concurso Público CAS 257

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
3	4	3	1	Existió una postulación declarada desierta desde la etapa “aptos para entrevista”, y dos en la etapa de entrevista.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 257 (Municipalidad Distral Cnrl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021h)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 256 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 10 y postulantes solamente 11, siendo declarados ganadores 8 quedando 2 puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 10. Datos del Concurso Público CAS 256

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
10	11	10	8	Existió una postulación declarada desierta desde la etapa “aptos para entrevista”, y un participante descalificado.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 256 (Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021i)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 255 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 4 y postulantes solamente 3, siendo declarados ganadores 3 quedando 1 puesto sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 11. Datos del Concurso Público CAS 255

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
4	3	3	3	Existió una postulación declarada desierta desde la etapa “aptos para entrevista”.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 255 (Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa, 2021j)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 253 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 2 y postulantes solamente 2, siendo declarados ganadores 2 quedando ningún sin ocupar, en este caso se cubrieron todos los puestos ofrecidos, sin embargo, sigue siendo muy bajo la cantidad de

postulaciones.

Tabla 12. Datos del Concurso Público CAS 253

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
2	2	2	2	Existió una postulación declarada desierta desde la etapa “aptos para entrevista”.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 253 (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021k)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 252 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 9 y postulantes 20, siendo declarados ganadores 9 no quedando puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a la cantidad de postulantes.

Tabla 13. Datos del Concurso Público CAS 252

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
9	20	10	9	Existieron 10 participantes descalificados en la etapa de “aptos para entrevista”.

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 252 (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021l)

Para el caso del Concurso Público CAS N° 251 podemos observar que el número de puestos ofrecidos fue de 9 y postulantes 18, siendo declarados ganadores 7 quedando 2 puestos sin ocupar, y esto se debió básicamente a las características de los postulantes.

Tabla 14. Datos del Concurso Público CAS 251

Cantidad de puestos ofrecidos	Cantidad de postulantes	Cantidad de aptos para entrevista	Cantidad de ganadores	Observaciones
9	18	10	7	Existió dos postulaciones declaradas desierta desde la etapa "aptos para entrevista".

Nota: Elaborado a partir de la información contenida en el portal de la institución específico para el concurso público 251 (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021II)

En la siguiente gráfica podemos observar lo que se vino dando con cada uno de los últimos 12 concursos CAS del año 2020, la cantidad total de puestos ofrecidos por la Institución fue de 79, postulando en total 116 personas, y siendo ganadores 54 personas, teniendo un 31.6 % de puestos vacantes, en consecuencia, podemos considerar que existe una baja cantidad de personas que postulan a las posiciones ofrecidas, pese a que los salarios no podrían considerarse bajos, ya que el menor de éstos supera en 50% la remuneración mínima vital, y el mayor salario ofrecido cuadruplica al monto antes señalado. (ver tabla 3)

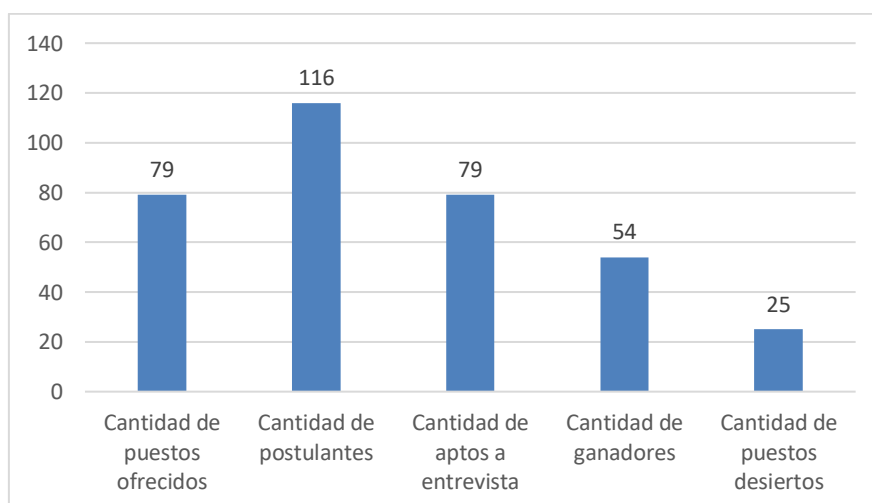


Figura 5. Cifras de los últimos 12 procesos CAS del año 2020 en la MDCGAL.

Elaborado en base a información obtenida en el portal institucional (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021a)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según CONCYTEC, la investigación es de tipo básica, dado que el estudio permanecerá sobre los planteamientos previos generando, dado ello, nuevos aportes de corte teórico científicos a las ciencias ya existentes, es decir, que se generará nuevos conocimientos.

Así mismo, cabe agregar que la presente investigación es planteada como exploratoria, debido a que esta, servirá como base y punto inicial, para otros tipos de investigación, además, están dirigidos a definir cuál es la situación real de la problemática existente en el entorno de estudio, de la misma manera, la observación y registro de los acontecimientos, sin recurrir a la intervención en el curso natural de estos.

Debido a que se llevara la recolección de los instrumentos, así también se encuentra orientada a la etapa de selección en los concursos públicos CAS y la vulneración al derecho de acceso al empleo en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, 2015-2018.

Diseño de Investigación

La investigación es fenomenológica debido a que tiene como finalidad estudiar y comprender la naturaleza de un problema de investigación en su complejidad, buscando que se tome conciencia significado en torno al fenómeno, es decir, en cuanto al derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS, aplicado al contexto de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa (Aguirre & Jaramillo, 2013).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Se establecen dos categorías:

Categoría 1: Derecho de acceso al empleo

Categoría 2: Concursos públicos CAS

La matriz de categorización es la siguiente:

El derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 15. Matriz de categorización

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos generales y específicos	Categorías	Sub categoría	Item (indicadores)	Tipo de Item	
Derecho al trabajo	La finalidad de esta investigación de tipo fenomenológico es indagar en el derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín del 2020. Se hablará sea presencial o mediante entrevista telefónica o videoconferencia, por la pandemia, con los miembros de las comisiones que se integran para estos concursos, en un número mínimo de 10 servidores públicos, como el Jefe de personal, jefe de logística o de cualquier otra área que haya intervenido en la comisión de selección, mediante la técnica de la entrevista y también se observan documentos para aumentar el entendimiento sobre el objeto de estudio.	¿Cuáles son las razones que motivan la elección de determinadas personas en los concursos públicos CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?	Conocer las razones que motivan la elección de determinadas personas en los concursos públicos CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa	Derecho de acceso al empleo	Posibilidad de acceder o ingresar a la función pública.	- ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué se determina esa cantidad? - ¿Se publican los puntajes obtenidos en cada etapa de evaluación y se explica individualmente? - ¿Cuál es la cantidad de días que los resultados de las etapas están publicados, y se verifica que todos los concursantes conozcan los resultados? - ¿Se otorga derecho a reclamo durante el proceso, por qué?	Respuestas abiertas que serán categorizadas según sus respuestas.	
		¿De qué manera se garantiza el acceso o ingresar a la función pública en el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?	Entender cómo se garantiza el acceso o ingresar a la función pública para el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa			Posibilidad de ejercer su trabajo plenamente.		- ¿Por cuánto tiempo se contrata? - ¿El servidor tiene certeza de que habrá renovación? - ¿Por qué se determina esa cantidad de días para su contrato?
		¿De qué manera se garantiza el ejercicio pleno de labores de las personas que están dentro del régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?	Entender cómo se garantiza el ejercicio pleno de labores de las personas que están dentro del régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa			Posibilidad de ascender en la función pública.		- ¿existen concursos internos que permitan al servidor CAS acceder a mejores posiciones laborales?
		¿Los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa tienen condiciones iguales de acceso	Entender cómo se garantiza el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa respecto a otros regimenes			Condiciones iguales de acceso al trabajo.		- ¿Al momento de la evaluación se tomaron en cuenta aspectos como el origen, raza, religión, sexo, afinidad política? - ¿Se impuso la meritocracia para el acceso al empleo?
					Concursos públicos CAS	Evaluación Curricular		

		al empleo que otros regímenes?				<ul style="list-style-type: none"> - ¿por qué se requiere un tiempo de experiencia determinado, y quien lo propone? - ¿Quién determina qué cursos de especialización deben haber seguido los participantes de un concurso para acceder a la función pública? - ¿Quién establece los requisitos del concurso y por qué? - ¿Cuál es la metodología para establecer un puntaje en la evaluación curricular ¿Cuál es la metodología para establecer un puntaje en la entrevista personal? 	
					Entrevista Personal	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la metodología para establecer el dominio temático? - ¿Cuáles es la metodología para establecer la actitud personal? 	

Nota: Elaboración Propia

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio corresponde a la Municipalidad Distrital de Coronel Gregorio Albarracín, que cuenta con un ambiente físico ubicado en la Calle Rufino Albarracín P-4 del propio Distrito de Coronel Gregorio Albarracín, en cuyas instalaciones se ejecutará la toma de información primaria. Cabe precisar que el área encargada de la ejecución de los procesos de contratación de personal bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS es la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, quien bajo los criterios generales del Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento y modificatorias tienen a cargo la ejecución de este proceso. Por ende, la toma de datos será directamente en las instalaciones de dicha área.

3.4. Participantes

Los informantes directos en cuanto al historia de las contrataciones CAS corresponde a los trabajadores de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, representado por su Subgerente, el mismo que representa la fuente directa del cual se obtendrá el acceso e información, sin dejar de lado a otros miembros del comité de selección, en esta investigación se logró entrevistar a 6 servidores municipales; asimismo se logró entrevistar a 6 personas que participaron de estos concursos CAS en los últimos 12 meses.

Con la finalidad de entregar toda la información necesaria, se anonimizó su participación, ya que la condición de trabajadores o posibles trabajados, podría traer diversas consecuencias, respecto de la objetividad con la que pudieran responder las preguntas.

Tabla 16. Participantes

N°	Codificación	Escenario de entrevista	Escenario de estudio	Tiempo en la institución o cantidad de veces que participó de concursos CAS
1	Codificación N° 01	Llamada telefónica	M.D.C.G.A.L.	2 años y 4 meses
2	Codificación N° 02	Video conferencia	M.D.C.G.A.L.	1 año 8 meses
3	Codificación N° 03	Video conferencia	M.D.C.G.A.L.	2 años
4	Codificación N° 04	Video conferencia	M.D.C.G.A.L.	1 año y 11 meses
5	Codificación N° 05	Llamada telefónica	M.D.C.G.A.L.	2 años y 1 mes
6	Codificación N° 06	Llamada telefónica	M.D.C.G.A.L.	2 años y 6 meses
7	Codificación N° 07	Llamada telefónica	Concurso CAS	4 veces
8	Codificación N° 08	Llamada telefónica	Concurso CAS	1 vez
9	Codificación N° 09	Llamada telefónica	Concurso CAS	3 veces
10	Codificación N° 10	Llamada telefónica	Concurso CAS	1 vez
11	Codificación N° 11	Llamada telefónica	Concurso CAS	3 veces
12	Codificación N° 12	Llamada telefónica	Concurso CAS	2 veces

Nota: Elaboración propia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a emplear es la entrevista de profundidad, En función de ello el instrumento de recolección de datos es la ficha de entrevista, cuya ficha técnica es:

Nombre Original: Ficha de entrevista para evaluar el derecho de acceso al empleo

de los servidores del régimen CAS

Autores: Bach. Milagros Gutiérrez

- Administración: Individual
- Duración: aproximadamente 20 minutos.
- Aplicación: funcionarios de la Subgerencia de Recursos Humanos y otras áreas de la municipalidad.; y ex participantes de los concursos públicos CAS.
- Significación: Se aborda dos categorías, divididas en 17 preguntas. Categoría 1: Derecho de acceso al empleo (Subcategoría: Posibilidad de acceder o ingresar a la función pública – 4 preguntas, Subcategoría: Posibilidad de ejercer su trabajo plenamente – 3 preguntas, Subcategoría 3: Posibilidad de ascender en la función pública – 1 pregunta, Subcategoría 4: Condiciones iguales de acceso al trabajo - 2 preguntas). Categoría 2: Concursos públicos CAS (Subcategoría 1: Evaluación curricular – 5 preguntas, Subcategoría 2: Entrevista personal – 2 preguntas)
- Tipificación: Estructurada con respuestas abiertas

3.6. Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante visita de campo, efectuando una solicitud al Señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín, en la cual se solicitó se brinde el apoyo necesario para la realización de la investigación.

Habiendo obtenido la aprobación se realizó las coordinaciones necesarias a fin que el personal idóneo pueda responder a las formulaciones planteadas en el estudio en función de la categorización desarrollada, teniendo en cuenta el actual contexto de la pandemia por la COVID-19; asimismo se accedió a la información contenido en la página web de la Municipalidad que contiene información sobre los concursos públicos CAS y así realizar una evaluación cualitativa.

3.7. Rigor científico

La investigación está fundamentada en función del rigor científico para

asegurar la calidad, objetividad y validación del estudio:

- **Credibilidad:** Con el objetivo que se aumente la posibilidad de los resultados mediante el compromiso del investigador como del informante en el ejercicio de la investigación, documentando los hechos de forma fidedigna.
- **Verificación externa:** Se realizará una retroalimentación de los datos y hallazgos que surjan del estudio, a fin de mejorar la interpretación de los mismos, en función de la participación de los informantes y asesores académicos.
- **Auditabilidad:** Con el fin de mejorar la comprensión de contenido y lógica del estudio a partir de la verificación de otros lectores y/o investigadores.
- **Confirmabilidad:** Se brinda garantía que los hallazgos y por consiguiente las conclusiones y recomendaciones del estudio sean apoyados por evidencia que sustente su contenido.

3.8. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos es mediante análisis de contenido, obteniendo información concluyente según la entrevista ejecutada.

3.9. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos se cuenta con el consentimiento informado, confidencialidad y privacidad en la aplicación de las entrevistas:

- **Consentimiento informado:** Solicitando previamente la autorización de los participantes del estudio por medio de un documento de consentimiento libre, en el que cada participante de forma voluntaria expresa su autorización para participar del estudio.
- **Confidencialidad:** Los datos de los informantes no serán revelados ni empleados para fines fuera de la investigación.
- **Privacidad:** Se considera en la aplicación de la entrevista los criterios de

anonimato durante la ejecución de la tesis.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

La investigación realizó el análisis en dos categorías, y a su vez en otras subcategorías de la siguiente forma:

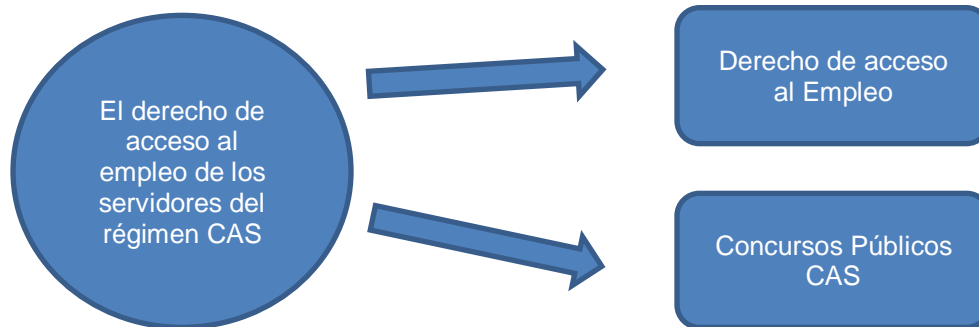


Figura 6. Categorías en análisis.

Elaborada partiendo del instrumento de recolección de datos.

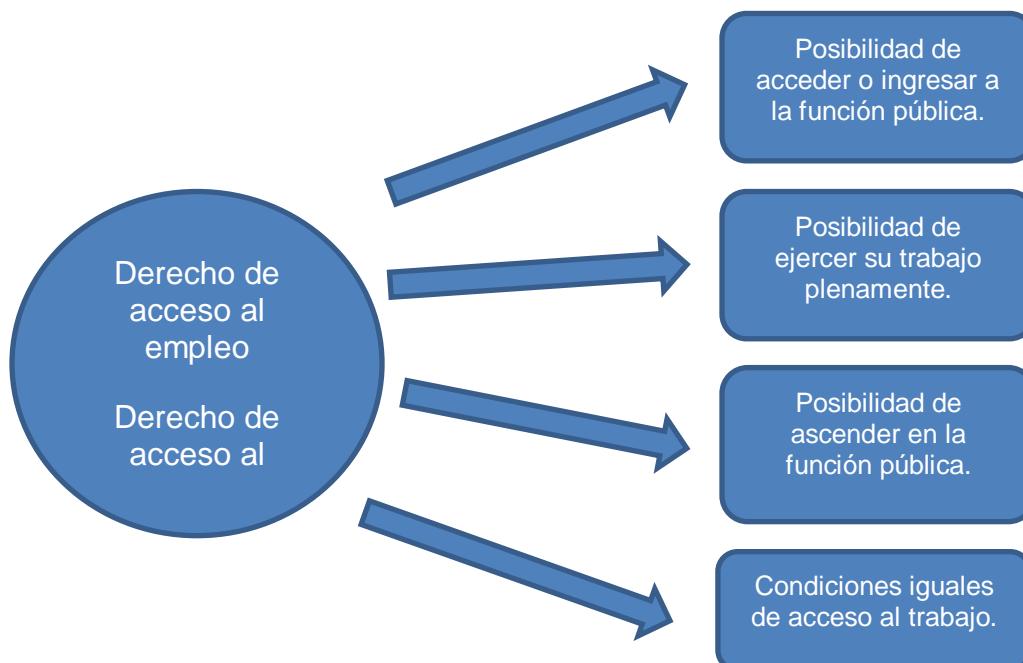


Figura 7. Categoría "Derecho de acceso al empleo" y subcategorías, en análisis.

Elaborada partiendo del instrumento de recolección de datos.

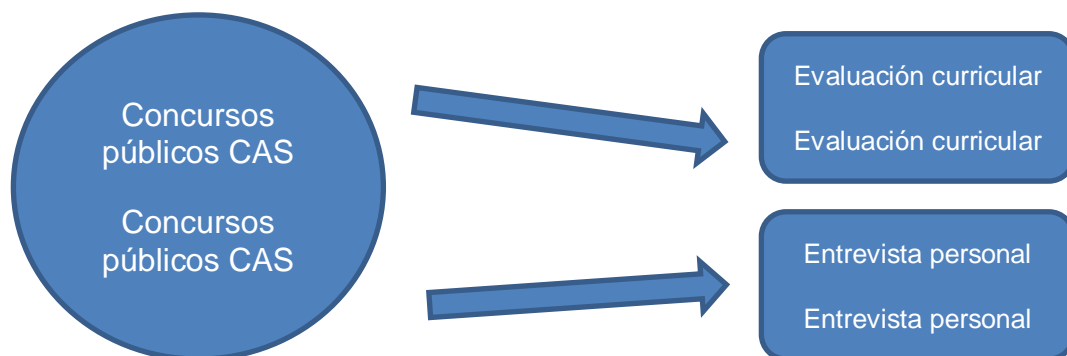


Figura 8. Categoría “Derecho de acceso al empleo” y subcategorías, en análisis.

Elaborada partiendo del instrumento de recolección de datos.

4.2 Derecho de acceso al empleo

Es relevante hacer mención que uno de los aspectos resaltantes en la investigación fue verificar si existe la posibilidad de acceso al empleo en la gestión pública, desde la perspectiva de los servidores públicos municipales y también desde la óptica de ex postulantes a los concursos públicos CAS.

Tabla 17. La posibilidad de acceder o ingresar a la función pública	
Entrevistado	Ideas fuerza
Codificación N° 01	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y por qué se determina esa cantidad?, el servidor municipal señaló que los plazos para la publicación de las convocatorias que permiten acceder a un puesto laboral CAS son establecidos en cumplimiento de la normativa vigente y no se exceden de ello, puesto que incurrirían en ilegalidades.</p> <p>A la pregunta sobre la publicación de los puntajes y la explicación del resultado. Señaló que los puntajes no se publican en la primera etapa de la convocatoria sino recién hasta el resultado final, o sea en la publicación de los ganadores del concurso CAS; y esto fue corroborado de la revisión del portal institucional, (Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, 2021a) que, en todos los procesos del año 2020, fue de esa manera.</p>

	<p>A la pregunta sobre la cantidad de días que los resultados de las etapas se encuentran publicados y si se corrobora que los participantes toman conocimiento de los resultados, señaló que la publicación es constante en el portal web de la institución, y consideró que cada postulante debe mostrar interés para conocer los resultados y debe estar atento a la publicación, no se realizan comunicaciones telefónicas.</p> <p>A la pregunta si se otorga derecho a reclamo en el concurso público, señalaron que es un derecho que los participantes tienen en el concurso, y que pueden acceder a él en el momento que consideran conforme a la normativa vigente, sobre esto último se preguntó ¿Cuál es esa normativa?, señaló que no tenía conocimiento exacto sobre la normativa.</p>
Codificación N° 02	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y por qué se determina esa cantidad?, el servidor municipal, en el mismo anterior sentido señaló que los plazos para la publicación de las convocatorias que permiten acceder a un puesto laboral CAS, y éstos son establecidos en cumplimiento de la normativa vigente y no se exceden de ello, puesto que incurrirían en ilegalidades.</p> <p>A la pregunta sobre la publicación de los puntajes y la explicación del resultado. Señaló, tal como el primer entrevistado que los puntajes no se publican en la primera etapa de la convocatoria sino recién hasta el resultado final, o sea en la publicación de los ganadores del concurso CAS. También señaló que él era de la idea que se publicara el puntaje de la primera etapa a fin que los participantes conozcan con claridad sus oportunidades en la convocatoria sin embargo esto no se da así casi por una especie de costumbre.</p> <p>A la pregunta sobre la cantidad de días que los resultados de las etapas se encuentran publicados y si se corrobora que los participantes toman conocimiento de los resultados, señaló que la publicación y actualización es constante en el portal web de la institución, y consideró que cada postulante debe mostrar interés para conocer los resultados y debe estar atento a la publicación, no se realizan comunicaciones telefónicas.</p> <p>A la pregunta si se otorga derecho a reclamo en el concurso público, señalaron que es un derecho que los participantes tienen en el concurso, y que pueden acceder a él en el momento que consideran conforme a la normativa vigente, sobre esto último se preguntó ¿Cuál es esa normativa?, señaló que era normativa relacionada a SERVIR.</p>
Codificación N° 03	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y por qué se determina esa cantidad?, El servidor municipal expresó su respuesta en el mismo sentido que sus anteriores compañeros, empero, agregó que si bien es cierto existe una obligación legal de por medio, a él le parece mejor publicar todos los concursos públicos por semestre, sin embargo, no está en sus manos el poder tomar una decisión de ese tipo.</p>

	<p>A la pregunta sobre la publicación de los puntajes y la explicación del resultado. Señaló, tal como el primer y segundo entrevistado que los puntajes no se publican en la primera etapa de la convocatoria sino recién hasta el resultado final, o sea en la publicación de los ganadores del concurso CAS, sin realizar mayor aporte.</p> <p>A la pregunta sobre la cantidad de días que los resultados de las etapas se encuentran publicados y sí se corrobora que los participantes toman conocimiento de los resultados, señaló que la publicación es realizada en el portal web de la institución, y según tiene entendido se publican en un lugar visible y de acceso general en la institución.</p> <p>A la pregunta si se otorga derecho a reclamo en el concurso público, señalaron que, no puede precisar esa respuesta, él no es quien elabora las bases del concurso público, en consecuencia no es quien establece las condiciones para la contratación.</p>
Codificación N° 04	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué se determina esa cantidad?, El servidor municipal señaló que los plazos para la publicación de las convocatorias que permiten acceder a un puesto laboral CAS, y éstos son establecidos en cumplimiento de la normativa vigente y no se exceden de ello, puesto que incurrirían en ilegalidades.</p> <p>A la pregunta sobre la publicación de los puntajes y la explicación del resultado. Señaló, tal como los anteriores entrevistados, que los puntajes no se publican en la primera etapa de la convocatoria sino recién hasta el resultado final, o sea en la publicación de los ganadores del concurso CAS, agregando que esta es una práctica en la Institución, y que en todo el tiempo que él está en la Municipalidad, no se ha presentado ninguna queja por ello.</p> <p>A la pregunta sobre la cantidad de días que los resultados de las etapas se encuentran publicados y sí se corrobora que los participantes toman conocimiento de los resultados, señaló lo mismo que los anteriores, que la publicación es realizada en el portal web de la institución, y según tiene entendido se publican en un lugar visible y de acceso general en la institución.</p> <p>A la pregunta si se otorga derecho a reclamo en el concurso público, señalaron que si es posible, pero que no se encuentra establecido en las bases del concurso y sería ideal que sí, señaló también que considera importante implementar esa opción, y dar mayor transparencia al concurso público.</p>
Codificación N° 05	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué se determina esa cantidad?, El servidor municipal se aunó, a lo señalado por el resto de participantes, sin embargo, agregó que más allá de los plazos, considera que, por el bienestar institucional y de los propios postulantes, los plazos debieran ser más amplios. También agregó que plazos mayores podrían generar mayor percepción de transparencia en la gestión municipal.</p>

	<p>Asimismo, y sobre la segunda pregunta señaló que los puntajes no se publican en la primera etapa de la convocatoria sino recién hasta el resultado final, o sea en la publicación de los ganadores del concurso CAS, y esto se da para darle mayor practicidad al procedimiento y evitar dilaciones indebidas.</p> <p>A la pregunta sobre la cantidad de días que los resultados de las etapas se encuentran publicados y si se corrobora que los participantes toman conocimiento de los resultados, señaló que los resultados se ponen al alcance de todos los participantes desde diferentes plataformas, cuando al entrevistado le toca ser parte del comité seleccionador, procura que los participantes sean comunicados hasta telefónicamente de los resultados.</p> <p>A la pregunta si se otorga derecho a reclamo en el concurso público, señaló que es un derecho que tenemos todos conforme a nuestra constitución, sin embargo, por alguna razón no es usado por los participantes.</p>
Codificación N° 06	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué se determina esa cantidad?, señaló el servidor municipal, que los concursos CAS son publicados en el portal del Estado previo a la publicación en la web institucional lo cual es un aumento a lo tenido en años atrás donde solo se publicaba en la web institucional y que ese progreso debe ser saludado por la ciudadanía y cosas como ésta promueve la participación de los concursantes.</p> <p>Asimismo, sobre la segunda pregunta señaló que los resultados no se publican con exactitud hasta la última etapa del concurso, y esto se debe no es necesario, ya que lo más importante es pasar por cada una de las etapas, y adicionalmente los participantes no solicitan esa información.</p> <p>A la pregunta sobre la cantidad de días que los resultados están publicados, esto se da conforme lo establecido en las bases de los concursos y según tiene entendido los resultados están permanentemente publicados en la web institucional.</p> <p>Sobre el derecho al reclamo, señala que no hay necesidad de recurrir a estos actos, ya que los concursos públicos son transparentes y es la razón por la que los participantes no hacen uso de este derecho.</p>
Codificación N° 07	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué considera que se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, señaló que no tuvo mayores problemas con los plazos establecidos y considera que los días son suficientes, y respecto de la razón para ello, podría ser cuestión de las normas.</p> <p>A la pregunta si se publican los resultados obtenidos, señaló que no, solamente si está apto o no, y al finalizar el concurso se conoce el puntaje obtenido pero solo para los que pasaron a la siguiente etapa, en su caso hasta el momento no ha podido ingresar a trabajar en la Institución.</p>

	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que los resultados de las etapas están publicados?, la respuesta fue que tenía claro que los resultados eran publicados en el portal web de la institución, y sobre la cantidad de días no podría determinarlo.</p> <p>Sobre la última pregunta, ¿se otorga derecho a reclamo? el entrevistado señaló que en alguna oportunidad había presentado la documentación solicitada pero apareció en los resultados iniciales como inapto, sin mayor explicación, sin embargo no apeló porque no sabía que era posible, y recién con esta entrevista toma conocimiento de ello.</p>
Codificación N° 08	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, también señaló que tomó conocimiento de las convocatorias por medio del portal del Estado que promociona trabajos, y luego estuvo atento al portal institucional de la municipalidad, sobre el porqué se determina la respuesta fue similar al anterior entrevistado al señalar que debe provenir de normativa vigente.</p> <p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que los resultados de las etapas están publicados?, la respuesta fue que solo tiene claro que aparecen durante el proceso de concurso, luego de esto no sabe si continúan o no.</p> <p>A siguiente pregunta señaló que inicialmente desconocía que la información era publicada, y que solo esperaba la llamada o acudía a la propia institución para saber los resultados, pero luego le dijeron que debía verificar en la página web de la institución, señala no haber recibido ninguna comunicación informándole sobre los resultados.</p> <p>Sobre la última pregunta, ¿se otorga derecho a reclamo? el entrevistado señaló que no conocía que era posible presentar reclamos al interior del concurso, recuerda haber leído las bases y ver el cronograma y en ningún lugar se establecía esta posibilidad.</p>
Codificación N° 09	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, que en su caso tomó conocimiento por parte de una amistad, luego de ello ingreso al portal web de la institución y verificó que efectivamente estaban requiriendo personal, y sobre la cantidad de días no lo puede determinar, sin embargo, considera que deberían ser más para poder reunir cierta documentación que requieren.</p> <p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que los resultados de las etapas están publicados?, no le es posible responder esta pregunta, ya que no tiene la información.</p> <p>A siguiente pregunta, señala que en ningún momento lo llamaron o comunicaron para avisarle los resultados del concurso, y que no conoce cuál es el tiempo de publicación de los resultados, y que el tomó conocimiento por medio de la web institucional.</p>

	<p>Sobre la última pregunta, ¿se otorga derecho a reclamo? el entrevistado señaló que no conocía si era posible presentar reclamos, y que no le fue informado en ningún momento sobre esta posibilidad.</p>
Codificación N° 10	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué considera se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, señaló que no tiene conocimiento sobre este punto, tal como los anteriores, solo puede afirmar que la información está en la página web de la institución.</p> <p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué considera se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, señaló que no le es posible determinar esta información.</p> <p>Sobre la tercera pregunta, el participante señala que no es posible determinar el porqué de los plazos, sin embargo, refiere que en ningún momento le fue informado los resultados, solo se enteró de ellos por medio del portal web institucional.</p> <p>A la última pregunta, señala que, si conoce la posibilidad del reclamo, pero agrega que la considera completamente innecesaria para un contrato de un mes y que no haría uso de esta posibilidad.</p>
Codificación N° 11	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué considera se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, señaló que no tiene conocimiento sobre este punto, tal como los anteriores.</p> <p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué considera se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, señaló que no le es posible determinar esta información, y que no se publicó ninguna explicación del porqué de su calificación, solamente se apreció el resultado y puntaje final, lo cual considera una falta de transparencia por parte de la institución.</p> <p>Sobre la tercera pregunta, el participante al igual que los anteriores entrevistados, señala que no es posible determinar el porqué de los plazos, sin embargo, refiere que en ningún momento le fue informado los resultados, solo se enteró de ellos por medio del portal web institucional.</p> <p>A la última pregunta, señala que, si conoce la posibilidad del reclamo, y se debe realizar ante SERVIR pero agrega que la considera innecesaria para un contrato de un mes y que no haría uso de esta posibilidad, ya que de lograr algún resultado ingresaría por un mes y luego ya no le renovarían su contrato.</p>
Codificación N° 12	<p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué considera se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, señaló que no tiene conocimiento</p>

	<p>sobre este punto, tal como los anteriores, y que toda la información la obtuvo del portal web institucional.</p> <p>A la pregunta ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y por qué considera se determina esa cantidad?, el ex participante de concurso CAS, señaló, que no le es posible determinar esta información al no ser parte de la Entidad, y que no se publicó ninguna explicación del porqué de su calificación, y que él no pasó a la etapa de entrevista en todas las ocasiones que postuló.</p> <p>Sobre la tercera pregunta, el participante señala que no es posible determinar el porqué de los plazos, pro supone es por normativa vigente, sin embargo, refiere como en todos los anteriores casos, que en ningún momento le fue informado los resultados, solo se enteró de ellos por medio del portal web institucional.</p> <p>A la última pregunta, señala que, no conoce la posibilidad del reclamo, pero agrega sería ideal tenerlo para poder reclamar sus derechos.</p>
--	--

4.2.1 La posibilidad de ejercer su trabajo plenamente

La investigación sobre la posibilidad de ejercer a un puesto de trabajo al interior de la institución, por ello se consideró que era necesario conocer el tiempo por el que los trabajadores prestaban sus servicios, si bien es cierto, es claro que el régimen CAS no es permanente, pero esto no puede significar de forma alguna la afectación al derecho de acceso al empleo, tal como lo hemos venido desarrollando a lo largo de esta investigación.

Tabla 18. La posibilidad de ejercer su trabajo plenamente	
Entrevistados	Ideas fuerza
Codificación N° 01	A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, la respuesta por parte del personal de la institución fue de 1 mes y prorrogables según las necesidades de la Entidad, y al consultar cual fue la razón para establecer este plazo, señaló que éstos son determinados por cada una de las áreas requirentes de personal.

	<p>Sobre la siguiente pregunta, si el trabajador tiene certeza respecto de la posibilidad de renovación, el entrevistado señaló que cada área informa al trabajador sobre esta posibilidad, y se tienen diversos criterios.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la entrevista.</p>
Codificación N° 02	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, la respuesta que son contratos de 1 mes y prorrogables según las necesidades del área, empero señaló que él no está de acuerdo con el tiempo brindado ya que genera incertidumbre en el trabajador al no tener claro si el mes siguiente tendrá trabajo o no, e intentó que los plazos sean mayores, pero obtuvo una negativa por parte de la institución.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta, si el trabajador tiene certeza respecto de la posibilidad de renovación, señaló que en su caso avisa el tiempo promedio que el servidor estará en la institución, el cual es de 10 meses consecutivos luego de este plazo, no se renueva al trabajador debido a la posibilidad de adquirir permanencia en la Institución.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 03	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, la respuesta fue similar que los anteriores entrevistados al señalar que son contratos de 1 mes y prorrogables según las necesidades de la Entidad, agregando el entrevistado que esta medida obedece a una política institucional que busca no generar permanencia puesto que ningún contrato CAS se renueva por más de 10 veces, o sea no llegan a los 12 meses, a fin de -repite- no generar estabilidad, al respecto se señaló al entrevistado que la norma y el Tribunal Constitucional establecen que no es posible adquirir permanencia, y señaló que eso queda de lado al momento de iniciar un proceso judicial en contra de la municipalidad.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta, si el trabajador tiene certeza respecto de la posibilidad de renovación, señaló que cada unidad lo determina, en su caso no asegura a ningún trabajador su continuidad hasta finalizar el mes, esto motivo mayor trabajo y desempeño profesional para lograr seguir en la institución.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, esta respuesta fue brindada al realizar la primera pregunta y desarrollada en el párrafo correspondiente.</p>
Codificación N° 04	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, la respuesta continúa siendo la misma al señalar que son contratos de 1 mes y prorrogables según las necesidades de la Entidad, agregó que como servidor público le parece un exceso el establecer un plazo así, ya que solo genera que los trabajadores estén constantemente preocupados por su continuidad y podría determinar el realiza, y al consultar sobre la razón para</p>

	<p>establecer este plazo, señaló que obedece a decisiones institucionales y que solo le toca recibir órdenes.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta, si el trabajador tiene certeza respecto de la posibilidad de renovación, señaló que en su caso informa a sus trabajadores sobre el tiempo promedio que estarán en la entidad, el cual es de 10 meses como máximo, luego de esto tienen que volver a participar de un concurso público pero dejando pasar al menos 2 meses desde su salida a fin de no generar estabilidad.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 05	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, la respuesta por parte del personal de la institución fue al unísono, al señalar que son contratos de 1 mes y prorrogables según las necesidades de la Entidad, y sobre la razón para esta decisión señaló que esto se debe a normativa del SERVIR que obliga a realizarlo de esta manera y solo se siguen normas.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta, si el trabajador tiene certeza respecto de la posibilidad de renovación, señaló que no se les informaba y en consecuencia no tenían certeza de ello, ya que de hacerlo estarían muy cómodos en sus posiciones y podría generar que no hagan correctamente su trabajo.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 06	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, la respuesta que son contratos de 1 mes y prorrogables según las necesidades de la Entidad, y esto se da para no generar estabilidad laboral o reposiciones laborales e incluso no caer en responsabilidad administrativa, al permitir la incorporación de personal permanente al Estado.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta, si el trabajador tiene certeza respecto de la posibilidad de renovación, señaló que no se les informaba y en consecuencia no tenían certeza de ello, esto con una sola motivación el no obtener estabilidad laboral y ser repuesto judicialmente, asimismo evitar responsabilidad funcional al permitir la incorporación al Estado por parte de un servidor.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 07	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, señaló que según las convocatorias en las que participó el tiempo se encontraba establecido en las bases, y en todos los casos era de menos de un mes; por ello correspondía preguntar si estaban de acuerdo con esta</p>

	<p>medida, respondiendo que no lo estaba, porque consideraba que era muy poco como para cumplir con los fines del puesto laboral, y que genera incertidumbre respecto de su continuidad.</p> <p>Sobre la certeza en su continuidad, al no haber ingresado solo pudo detallar que las bases no lo mencionaban, ni en la entrevista personal así se señalaba,</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 08	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, señaló que conocía el tiempo ya que las bases de los concursos así lo establecían, en todos los casos menos de un mes; por ello correspondía preguntar si estaban de acuerdo con esta medida, lo consideraba muy poco como para cumplir con los fines del puesto laboral, y que genera incertidumbre constante por estar en esta condición.</p> <p>A la segunda pregunta señaló que él tuvo la oportunidad de trabajar por 2 meses en la institución, sin embargo, jamás le fue informado si habría continuidad o no, y de pronto le dijeron con una carta que ya no continuaría, y mucho menos a nivel del concurso público.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 09	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, señaló que las bases de los concursos en los que participó, establecían 29 y 28 días, desconociendo cuales eran las razones para establecer este plazo, empero, agregó no le parecía que dieran tan pocos días para realizar un trabajo, y que los requisitos que pedían luego de ingresar era excesivos para el tiempo que podría permanecer en la institución.</p> <p>Sobre la según pregunta, señaló que las bases del concurso público no establecían en ningún lugar, sobre la posibilidad de renovación, tampoco le fue indicado en la entrevista personal.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente, empero.</p>
Codificación N° 10	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, según recuerdo era incluso inferior a un mes aproximadamente 29 días, y no se precisaba si habrían renovación, considero que si ya que la norma así lo establece pero era completamente incierto, además agregó que le parece muy injusto un pazo así de corto y esto solo genera malestar en el trabajador por la incertidumbre con la que vive constantemente y no está bien, el puesto de trabajo es en el Estado no es una empresa los trabajadores deben ser tratados con respeto y consideración.</p>

	<p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 11	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, señaló que conocía el tiempo ya que las bases de los concursos así lo establecían, en todos los casos menos de un mes, lo cual no le parece muy justo ya que es un plazo en extremo corto que no permite cumplir con objetivos claro, teniendo en cuenta que uno demora algunos días en acomodarse en el puesto laboral.</p> <p>A la segunda pregunta señaló que no tenía la certeza ya que las bases no lo mencionaban, ni en la entrevista personal se habló de la posibilidad de renovación, señala que el consultó en la entrevista personal, si habría o no renovación a lo cual le señalaron, que eso se determinaría solamente si ingresa a la institución y en ese momento le sería informado.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Codificación N° 12	<p>A la pregunta ¿Por cuánto tiempo son contratados los trabajadores CAS?, señaló que conocía según recuerda este plazo era de 1 mes y que le parecía hasta abusivo que te pusieran ese tiempo, entonces si no le sonreías a alguien de inmediato podían bajarte el dedo, o sea la confianza, es un abuso que las instituciones hagan cosas así, no es justo que se realice de esta manera, y sobre la motivación de esta medida, supone es para tener al personal en constantes dudas para que funcionen como maquinas que hacen exactamente lo que el empleados dice, lo cual no le parece justo.</p> <p>A la segunda pregunta, señaló que la renovación fue algo que jamas se mencionó durante todas las postulaciones en las que participó, y que le parece mal que la política institucional funcione de esta manera, se debe dejar claro al trabajador su tiempo de permanencia en una determinada posición.</p> <p>A la última pregunta sobre cuáles son las razones para establecer este plazo, la misma fue respondida al iniciar la presente.</p>
Nota: Tabla de creación propia.	

4.2.2 La posibilidad de ascender en la función pública

Tabla 19. La posibilidad de ascender en la función pública	
Entrevistados	Ideas fuerza
Codificación N° 01	Respecto de la pregunta, el entrevistado señaló que, conforme el Decreto Legislativo 1057, no existe la posibilidad de ascenso al igual que en el régimen 728, sin embargo, existen diversas instituciones públicas que establecen la posibilidad de mejorar su posición laboral por medio de concursos públicos internos, dando así la posibilidad de llegar a una mejor posición laboral en la institución, pero no es el caso de esta institución, y desconoce la razón para esta decisión.
Codificación N° 02	Respecto de la pregunta, señaló que según tiene entendido no existe la posibilidad de ascenso para los CAS y que, de ser así, sería ilegal.
Codificación N° 03	Respecto de la pregunta, señaló que no existe la posibilidad de ascensos para los trabajadores del régimen CAS, empero, es posible realizar concursos públicos internos para dar mayores alternativas de mejorías, pero no de ascenso, lo cual sería ilegal.
Codificación N° 04	Respecto de la pregunta, señala que no tiene ningún conocimiento sobre esta posibilidad solo tiene entendido que los CAS no pueden ascender al interior de la institución y en general no es posible hacerlo en ningún puesto laboral en el Estado.
Codificación N° 05	Respecto de la pregunta, señaló al igual que los anteriores entrevistados que no existe esta posibilidad y que incluso de darse sería ilegal.
Codificación N° 06	Respecto de la pregunta, señala que no es legal un ascenso, según norma solo es posible hacerlo concursando a una posición que podría ser considerada mejor, pero no de la forma planteada, es en el régimen 276.
Codificación N° 07	Sobre el mismo punto se preguntó al ex postulante, respondiendo que desconocía que existía la posibilidad de ascenso, y de ser así sería excelente, puesto que es un incentivo, sin embargo considera que no cree que fuera así ya que ni siquiera se tiene claro la renovación y va a existir el ascenso.
Codificación N° 08	Señaló no tener conocimiento sobre la posibilidad de ascenso en el CAS, pero le pareció una gran idea que se incentive a los trabajadores con la posibilidad de crecer en la Institución.
Codificación N° 09	Sobre esta pregunta el participante, señaló que sabía que existía la posibilidad de ascenso pero no para el CAS sino en otras modalidades de trabajo, pero le pareció, de ser posible, una gran iniciativa por parte del Estado.

Codificación N° 10	Sobre la pregunta el participante, señaló que un ascenso sería una gran cosa, ya que generaría que los trabajadores se comprometieran mucho más con su labor, pero le parece solamente un sueño ya que el Estado no muestra preocupación por sus servidores.
Codificación N° 11	Sobre la pregunta señala que el ascenso no es posible en el régimen CAS y solo se puede dar en el régimen 276, y sería una gran iniciativa por parte de la institución dar concursos internos para propiciar si bien es cierto no un ascenso, pero si una mejora de posición.
Codificación N° 12	Sobre la pregunta señala que el ascenso no es posible en el régimen CAS y solo se puede dar en el régimen 276, y sería una gran iniciativa por parte de la institución dar concursos internos para propiciar si bien es cierto no un ascenso, pero si una mejora de posición.
Nota: Tabla de creación propia.	

4.2.3 Condiciones igual de acceso al trabajo

Tabla 20. Condiciones de igualdad en el acceso al trabajo	
Entrevistados	Ideas fuerza
Codificación N° 01	<p>Respecto de que la elección de un determinado trabajador estaba relacionada a origen, raza, sexo, idioma, religión, o de cualquier otra índole, que no sucedía de esta manera, que todos los postulantes eran tratados en igualdad de condiciones y que solo se medía sus capacidades frente al puesto laboral al cual postulaban, y que no se hacía algún tipo de diferencia.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta ¿existe meritocracia para el acceso al empleo?, respondió que efectivamente los postulantes que lograban obtener la posición a la cual pretendían, era por sus propios méritos, antecedentes laborales y desempeño en la entrevista personal.</p>
Codificación N° 02	<p>Respecto de que la elección de un determinado trabajador estaba relacionada a origen, raza, sexo, idioma, religión, o de cualquier otra índole, que no sucedía de esta manera, que todos los postulantes eran tratados en igualdad de condiciones y que solo se medía sus capacidades frente al puesto laboral al cual postulaban, y que no se hacía algún tipo de diferencia.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta ¿existe meritocracia para el acceso al empleo?, respondió que efectivamente los postulantes que lograban obtener la posición a la cual pretendían, era por sus propios méritos, antecedentes laborales y desempeño en la entrevista personal, tal como lo señaló el anterior participante.</p>

Codificación N° 03	<p>Respecto de que la elección de un determinado trabajador estaba relacionada a origen, raza, sexo, idioma, religión, o de cualquier otra índole, que no sucedía de esta manera, que todos los postulantes eran tratados en igualdad de condiciones y que solo se medía sus capacidades frente al puesto laboral al cual postulaban, y que no se hacía algún tipo de diferencia. Agregó que si existe solo una diferencia y es en la cantidad de conocimientos con los que cuenta los participantes, si tiene desenvolvimiento suficiente en la entrevista y su curriculum es sólido cuenta con todas las posibilidades de ganar el concurso.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta ¿existe meritocracia para el acceso al empleo?, el entrevistado respondieron que efectivamente los postulantes que lograban obtener la posición a la cual pretendían, era por sus propios méritos, antecedentes laborales y desempeño en la entrevista personal.</p>
Codificación N° 04	<p>Respecto de que la elección de un determinado trabajador estaba relacionada a origen, raza, sexo, idioma, religión, o de cualquier otra índole, que no sucedía de esta manera, que todos los postulantes eran tratados en igualdad de condiciones y que solo se medía sus capacidades frente al puesto laboral al cual postulaban, y que no se hacía algún tipo de diferencia. Agregó que es un delito el hacer diferencias donde la ley no las hace, incluso en los concursos se valora a los licenciados de las fuerzas armadas y a las personas con discapacidad otorgándoles puntuación extra.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta ¿existe meritocracia para el acceso al empleo?, el entrevistado respondió que los postulantes que lograban obtener la posición a la cual pretendían, era por sus propios méritos, antecedentes laborales y desempeño en la entrevista personal, y reiteró su posición respecto de que existen personas con condiciones especiales que son valorados al interior de los concursos públicos.</p>
Codificación N° 05	<p>Respecto de que la elección de un determinado trabajador estaba relacionada a origen, raza, sexo, idioma, religión, o de cualquier otra índole, que no sucedía de esta manera, que todos los postulantes eran tratados en igualdad de condiciones y que solo se medía sus capacidades frente al puesto laboral al cual postulaban, y que no se hacía algún tipo de diferencia. Agregó que algunos postulantes creen que se hacen diferencias políticas porque hemos recibido reclamos verbales por esa razón, sin embargo, no es cierto ya que todos son iguales en los concursos y participan en igualdad de condiciones.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta ¿existe meritocracia para el acceso al empleo?, el entrevistado respondió que era por sus condiciones en la entrevista personal, sin importar sus antecedentes.</p>
Codificación N° 06	<p>Respecto de que la elección de un determinado trabajador estaba relacionada a origen, raza, sexo, idioma, religión, o de cualquier otra índole, que no sucedía de esta manera, que todos los postulantes eran tratados en igualdad de condiciones y que solo se medía sus capacidades frente al</p>

	<p>puesto laboral al cual postulaban, y que no se hacía algún tipo de diferencia. Asimismo señaló que muchas veces se tiene cierto reconocimiento para el personal que ya trabajó en la entidad, pero no es una condición para propiciar el ingreso.</p> <p>Sobre la siguiente pregunta ¿existe meritocracia para el acceso al empleo?, el entrevistado señaló que muchos postulantes creen tener el puesto seguro solamente por el hecho de haber trabajado antes en la institución o varias otras y se descuidan para la entrevista, dando como resultado que no sean admitidos.</p>
Codificación N° 07	<p>Sobre la misma pregunta el ex postulante a concursos públicos CAS respondió de manera diferente a los anteriores entrevistados y servidores municipales, señalando que debido a la afinidad política o sea de pertenencia al partido político de turno en la institución es que se concretaba un puesto laboral, sin importar tus capacidades o no.</p> <p>Sobre la segunda pregunta el entrevistado señaló y reiteró que lamentablemente lo que impera es la afinidad política antes que tus condiciones laborales, lo cual determina el ingresar o no a la institución.</p>
Codificación N° 08	<p>Sobre la primera pregunta señaló que todos los ingresos se dan por afinidad política, y que a él incluso le preguntaron otros postulantes si era del partido, ya que solo así podría ingresar al trabajo, además señaló que supone que sí, ya que cuando postuló considera que dio su entrevista de la mejor manera y era el único que había llegado a esa etapa e igual la plaza quedó desierta.</p> <p>Sobre segunda pregunta señaló y reitero que lamentablemente lo que impera es la afinidad política antes que tus condiciones laborales o la meritocracia.</p>
Codificación N° 09	<p>Sobre la misma pregunta el señaló que consideró que la elección fue algo extraña, ya que en su entrevista no le hicieron grandes preguntas, y contestó todas acertadamente pero no logró ganar el concurso, luego de esto conversando con una amistad le fue indicado que todo es por afinidad política, lo cual tenía más sentido.</p> <p>Sobre la segunda pregunta señaló que es una constante el hecho de pertenecer a una organización política para obtener trabajo en una municipalidad, él postuló a varias municipalidades y en todas no ha ingresado porque no es parte de ningún partido político, lo cual le causa malestar al considerar que no todos tienen las mismas condiciones en un concurso público, quedando de lado la meritocracia.</p>
Codificación N° 10	<p>Sobre la primera pregunta señaló que no consideraba que se hicieran algún tipo de diferencia, ni tampoco lo notó en el momento de la entrevista, puesto que no pudo responder las preguntas de la entrevista y considera que los resultados fueron los correcto, no hizo lo necesario para aprobar y obtener el concurso.</p>

	<p>Sobre la segunda pregunta señaló que efectivamente debe ser la meritocracia lo que impera, sin embargo no le es posible determinarlo porque no conoce las características de los otros participantes.</p>
Codificación N° 11	<p>Sobre la primera pregunta considera que si realizan diferencias, ya que era muy comentado el hecho de pertenecer al partido entre los participantes, incluso uno de los jurados me preguntó había apoyado a la gestión durante las elecciones, a lo cual respondí que no me fue posible, y luego de responder todas las preguntas, resulte no elegido.</p> <p>Sobre la segunda pregunta señaló que es una constante el hecho de pertenecer a una organización política para obtener trabajo en una municipalidad, él postuló a varias municipalidades y en todas no ha ingresado porque no es parte de ningún partido político, lo cual le causa malestar al considerar que no todos tienen las mismas condiciones en un concurso público, lo cual deja muy de lado la meritocracia.</p>
Codificación N° 12	<p>Sobre la primera pregunta señaló que considera que no existe igualdad, él participo junto con otros ex servidores, que ya habían ganado en concursos pasados y ahora estaban nuevamente postulantes y perdió ante ellos, lo cual le pareció muy raro, y entendió que se trataba de afinidad política.</p> <p>Sobre la segunda pregunta, considera que no existe meritocracia ya que no se reconoce en los participantes, el tenía mayor experiencia que todos los ahí presentes, pero no obtuvo la plaza y lo hizo una persona 15 años menor y con muy poca experiencia laboral.</p>
Nota: Tabla de creación propia.	

4.3 Concursos Públicos CAS

Es de conocimiento que en la actualidad se tiene la posibilidad en los concursos Cas de contar con tan solo 2 etapas, una de evaluación curricular donde se verifica si el postulante cumple con el perfil y condiciones solicitadas para la posición, y la otra es la entrevista personal donde los participantes se desenvuelven y buscan aportar en las preguntas que se le formulen, respuestas que son puntuadas y se emite un resultado final de la evaluación curricular con la evaluación dada en entrevista personal, sin embargo la falta de un examen de conocimientos resta un tanto de objetividad, teniendo en cuenta que la entrevista personal es una actividad puramente subjetiva. En consecuencia, se analizará a continuación las subcategorías antes mencionadas.

4.3.1 Etapa de evaluación curricular

Tabla 21. Etapa de evaluación curricular	
Entrevistados	Ideas fuerza
Codificación N° 01	Son 3 preguntas, la primera ¿por qué se requiere un tiempo de experiencia determinado, y quien lo propone?, ¿Quién determina qué cursos de especialización deben haber seguido los participantes de un concurso para acceder a la función pública?, ¿Quién establece los requisitos del concurso y por qué?; señaló que todas las condiciones, requerimientos, requisitos entre otros, se encuentran establecidas en los instrumentos de gestión municipal, tales como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y funciones entre otros instrumentos.
Codificación N° 02	Sobre las mismas 3 preguntas anteriores; señaló en el mismo sentido que todas las condiciones, requerimientos, requisitos entre otros, se encuentran establecidas en los instrumentos de gestión municipal, tales como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y funciones entre otros instrumentos, lo cual no fue trabajado por la actual gestión sino por la anterior.
Codificación N° 03	Sobre las 3 preguntas mencionadas, señaló nuevamente lo mismo que los anteriores entrevistados, que todas las condiciones, requerimientos, requisitos entre otros, se encuentran establecidas en los instrumentos de gestión municipal, tales como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y funciones entre otros instrumentos, siendo estos instrumentos lo que sirven para el desarrollo administrativo de toda la institución y toca respetarlos.
Codificación N° 04	Respecto de las 3 preguntas antes mencionadas, en el mismo sentido que los anteriores entrevistados, que todas las condiciones, requerimientos, requisitos entre otros, se encuentran establecidas en los instrumentos de gestión municipal, tales como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y funciones entre otros instrumentos, y estos documentos deben cumplirse caso contrario se caería en ilegalidades.
Codificación N° 05	Respecto de las 3 preguntas, señaló en el mismo sentido que todas las condiciones, requerimientos, requisitos entre otros, se encuentran establecidas en los instrumentos de gestión municipal, tales como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y funciones entre otros instrumentos, son los que determinan las

	condiciones para ingresar a la institución, y fueron elaborados por la anterior gestión municipal, no siendo responsabilidad de ésta.
Codificación N° 06	3 preguntas, señaló en el mismo sentido es que todas las condiciones, requerimientos, requisitos entre otros, se encuentran establecidas en los instrumentos de gestión municipal, tales como el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y funciones entre otros instrumentos.
Codificación N° 07	Sobre este punto, a las 3 preguntas, la primera ¿por qué se requiere un tiempo de experiencia determinado, y quien lo propone?, ¿Quién determina qué cursos de especialización deben haber seguido los participantes de un concurso para acceder a la función pública?, ¿Quién establece los requisitos del concurso y por qué?; refirió que no conoce quienes establecen los requisitos para poder postular, considera que es a necesidad de cada unidad, asimismo las bases de los concursos en los que participó no señalaron nada de esto.
Codificación N° 08	Respecto de las 3 preguntas, señaló que no conoce cómo es que se establecen, considera que debe ser a necesidad de cada área y cada una de ellas formula su requerimiento y perfil, y solicitan un trabajador determinado con esas características.
Codificación N° 09	Respecto de las 3 preguntas, señaló que no conoce cómo es que se establecen, considera que todo obedece a una necesidad de la Institución, pero también para acomodar a una determinada persona en una posición y así pagar favores políticos.
Codificación N° 10	Respecto de las 3 preguntas, señaló que conoce cómo es que se establecen considera que debe ser a necesidad de cada área y cada una de ellas formula su requerimiento y perfil, y solicitan un trabajador determinado con esas características, y agrega que esto debe ser a conveniencia de los interesados, por ejemplo requerir alguien con una exacta capacitación, lo cual genera que sean pocos quienes tengan esas condiciones para ingresar a trabajar.
Codificación N° 11	Respecto de las 3 preguntas, señaló que conoce cómo es que se establecen considera que debe ser a necesidad de cada área y cada una de ellas formula su requerimiento y perfil, y solicitan un trabajador determinado con esas características, al igual que los anteriores entrevistados, y agregó que debiera informarse las razones para requerir personas con un perfil específico, a fin de no parecer direccionado.
Codificación N° 12	Respecto de las 3 preguntas, señaló que conoce cómo es que se establecen considera que debe ser a necesidad de cada área y cada una de ellas formula su requerimiento y perfil, y solicitan un trabajador determinado con esas características, similar a lo señalado por los anteriores entrevistados.

Nota: Tabla de creación propia

4.3.2 Etapa de entrevista personal

Tabla 22. Etapa de entrevista personal	
Entrevistados	Ideas fuerza
Codificación N° 01	<p>En este punto es importante determinar ¿Cuál es la metodología para establecer el dominio temático? y ¿Cuál es la metodología para establecer la actitud personal?; sobre el particular, respondió que si tienen una metodología para determinar el dominio temático y la actitud personal, esto es usando un cuaderno de borrador donde van apuntando las respuesta y la claridad de las mismas para luego al final expresar una puntuación dentro de los márgenes establecidos por la bases del concurso.</p> <p>También se les consultó si existe algún instrumento formal al interior de la institución que permita objetivar la evaluación de esta etapa, respondió que no contaban con algo así, sin embargo, el entrevistado consideró que las entrevistas personales debieran ser actos públicos y de acceso a todos, esto con el fin de evitar que los jurados impongan calificaciones fuera de contexto, asimismo sugirió que debían ser grabadas y publicadas para que todos tengan acceso a ellas.</p>
Codificación N° 02	<p>En este punto es importante determinar ¿Cuál es la metodología para establecer el dominio temático? y ¿Cuál es la metodología para establecer la actitud personal?; sobre el particular, respondió de similar manera que el anterior participante, al señalar que si tienen una metodología para determinar el dominio temático y la actitud personal, esto es usando un cuaderno de borrador donde van apuntando las respuesta y la claridad de las mismas para luego al final expresar una puntuación dentro de los márgenes establecidos por la bases del concurso.</p> <p>También se le consultó si existe algún instrumento formal al interior de la institución que permita objetivar la evaluación de esta etapa, respondió que no contaban con algo así, al igual que el anterior participante, y que solo lo hacían tratando de ser lo más objetivos posibles.</p>
Codificación N° 03	<p>Sobre el particular, respondió de similar manera que el anterior participante, al señalar que, sí tienen una metodología para determinar el dominio temático y la actitud personal, esto es usando un cuaderno de borrador donde van apuntando las respuestas y la claridad de las</p>

	<p>mismas para luego al final expresar una puntuación dentro de los márgenes establecidos por las bases del concurso.</p> <p>A la siguiente pregunta, señaló que no existe ningún instrumento formal que permita realizar la evaluación de las etapas mencionadas.</p>
Codificación N° 04	<p>A las preguntas señalan que si tienen una metodología para determinar el dominio temático y la actitud personal, esto es usando una grabadora que permita recordar luego la forma en la que responden, también usa un cuaderno de borrador donde van apuntando las respuesta y la claridad de las mismas para luego al final expresar una puntuación dentro de los márgenes establecidos por la bases del concurso.</p> <p>También se les consultó si existe algún instrumento formal al interior de la institución que permita objetivar la evaluación de esta etapa, respondió que no contaban con algo así, sin embargo, el entrevistado consideró que las entrevistas personales debieran ser actos públicos y de acceso a todos, esto con el fin de evitar que los jurados impongan calificaciones fuera de contexto, asimismo sugirió que debían ser grabadas y publicadas para que todos tengan acceso a ellas</p>
Codificación N° 05	<p>En este punto es importante determinar ¿Cuál es la metodología para establecer el dominio temático? y ¿Cuál es la metodología para establecer la actitud personal?; ambas preguntas resultan de importancia para determinar si la etapa de entrevista personal cumple con las características necesarias para determinar que existe una protección al derecho de acceso al empleo.</p> <p>También se les consultó si existe algún instrumento formal al interior de la institución que permita objetivar la evaluación de esta etapa, respondió que no contaban con algo así, sin embargo, considera que no existe necesidad de tenerlo ya que el concurso es completamente transparente.</p>
Codificación N° 06	<p>Sobre el particular, el servidor municipal contestó que sí tienen una metodología para determinar el dominio temático y la actitud personal, esto es usando un cuaderno de borrador donde van apuntando las respuestas y la claridad de las mismas para luego al final expresar una puntuación dentro de los márgenes establecidos por la bases del concurso, esto es proveído por la entidad para saber con claridad los resultados.</p> <p>También se les consultó si existe algún instrumento formal al interior y señaló que no existe, porque simplemente no hay necesidad, este tipo de concursos son rápidos y no pueden entorpecerse con dilaciones innecesarias.</p>
Codificación N° 07	<p>En el mismo sentido, se consultó al ex participante de concursos públicos CAS en la institución señalando que consideraba que no usan ninguna metodología para determinar los puntajes de la etapa de entrevista personal ya que al momento de ser entrevistado no vió a ninguno de los jurados tomando apuntes sobre sus respuestas.</p>

Codificación N° 08	En el mismo sentido, consideró que no usan ninguna metodología ya que cuando fue parte de una entrevista no vió que usaran ningún material, uno de los jurados si estaba apuntando en un cuaderno las respuestas que emitía pero los otros 2 no lo hacían
Codificación N° 09	En el mismo sentido, consideró que sí existía un método para hacerlo, ya que sin él resultaría imposible poner un puntaje determinado. agregó que la entrevista personal como etapa es de completa incertidumbre ya que no se conoce cuál es el puntaje que le otorgaron a su evaluación curricular, y resulta muy subjetiva, en su caso no le hicieron ninguna pregunta de conocimientos y solo personales y fue suficiente para dejarlo fuera del concurso.
Codificación N° 10	En el mismo sentido, se consultó y se obtuvo como respuesta, que considera que no se usa una metodología, simplemente lo hacen a su parecer y que finalmente esto obedece a que anticipadamente ya saben quién ganara el concurso, por eso la falta de seriedad durante la entrevista.
Codificación N° 11	En el mismo sentido, se consultó señalando que considera no usan ninguna metodología para determinar los puntajes de la etapa de entrevista personal y resulta muy subjetiva, en su caso no le hicieron ninguna pregunta de conocimientos y solo personales y fue suficiente para dejarlo fuera del concurso.
Codificación N° 12	En el mismo sentido, se consultó y consideró que no usan ninguna metodología ya que a su parecer el concurso esta acomodado para un resultado determinado.
Nota: Tabla de creación propia	

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El elemento más importante en cualquier organización, tal como habíamos afirmado es el capital humano, a través del cual se pueden lograr los mejores resultados, por ello, la necesidad de mejorar o cambiar la forma en la que reciben información los postulantes, desde la publicación inicial del concurso público, pasando por la recepción de currículums hasta búsquedas activas a través de medios virtuales o redes sociales para llegar a las posiciones que despierten su interés, esto desde una visión pasiva del Estado, y en complemento con una posición activa debemos entenderla como la capacidad de ir en búsqueda de las mejores personas para los mejores puestos, a fin de hacer un Estado más

competitivo y eficiente, pero de igual manera dentro de un marco de respeto irrestricto a derecho de acceso al empleo, motivo de la presente investigación.

Es la mayor motivación e importancia para investigar el derecho constitucional de acceso al empleo, para lo cual se realizó una investigación cualitativa a través de un diseño fenomenológico y con la cual se entrevistó a 12 personas en total, 6 servidores públicos y 6 personas que habían participado de concursos públicos en la institución investigada, utilizando para esto, la entrevista. De mismo modo se evaluó los últimos 12 concursos públicos CAS realizando una breve descripción de éstos, a fin de evidenciar de manera objetiva la forma en la cual se vienen dando.

La presente consideró como categorías a investigar, básicamente a dos, el derecho de acceso al empleo propiamente dicho y los concursos públicos CAS, dividiendo para un mejor análisis en sub categorías tales como la posibilidad de acceder o ingresar a la función pública, la posibilidad de ejercer su trabajo plenamente, la posibilidad de ascender en la función pública, las condiciones en igualdad para el acceso al trabajo, todas éstas para el caso de la primera categoría, y para la segunda tenemos el análisis de las etapas de evaluación curricular y evaluación vía entrevista personal.

Respecto del derecho de acceso al empleo y la posibilidad de acceder o ingresar a la función pública, podemos considerar que la posición institucional fue generalmente favorable a considerar a que así es, en contraposición los ex participantes de concursos CAS no están de acuerdo con la postura, ya que consideran no tuvieron la suficiente información que les permita por ejemplo, presentar un reclamo al interior del concurso, o conocer los resultados de la evaluación curricular, en puntaje, y en la etapa correspondiente, y no como viene ocurriendo que estos puntajes se muestran en los resultados finales.

Respecto del derecho de acceso al empleo y la posibilidad de ascender en la función pública, si bien es cierto el CAS como régimen laboral, no tiene la posibilidad de ascenso a diferencia del régimen 276, por ello podemos afirmar que

la falta de concursos internos mengua el ejercicio pleno de este derecho, sin embargo existen limitaciones legales que pondrían obstáculos a que hechos como estos ocurran, es la razón por la que no es posible afirmar que en el actual contexto la Municipalidad vulnere el derecho de acceso al empleo.

Respecto del derecho de acceso al empleo y las condiciones en igualdad para el acceso al trabajo, para este punto la investigación determino en conforme a las líneas precedentes, que la posición institucional es unánime al considerar que no existe ninguna diferencia al momento de intentar acceder a una posición laboral en la Entidad, sin embargo, esta posición dista de lo señalado por los ex postulantes a concursos públicos quienes consideran en su gran mayoría (80%) que existe injerencia política para lograr una acceso pleno al trabajo en la institución materia de estudio.

Respecto de los concursos públicos CAS y la evaluación curricular, podemos afirmar que, la institución acoge la posición de tener solo 2 etapas en los concursos públicos, debemos tener presente que el ente rector del recurso humano en el Estado SERVIR no ha establecido como obligación el tener estas 2 etapas ya que existen otras más, solo ha expresado un mínimo posible, y es sobre el que se acoge la institución, considerando insuficiente para generar certeza necesaria en el participante y pueda tener claro que su postulación es en igual de condiciones con los demás. Tenemos en este sentido, la misma tendencia, a una Entidad creyente de si misma, en el sentido quien considera que los actos que viene realizando son los mejores, posición distante de los ex postulantes, es así que la evaluación curricular resulta ser un procedimiento poco o tardíamente transparente, ya que sin bien es cierto se realiza, los resultados son entregados al final del proceso, cuando ya culminó.

Respecto de los concursos públicos CAS y la evaluación vía entrevista personal, en este punto nuevamente la Entidad considera que viene haciendo bien las cosas, sin embargo algunos entrevistados consideraron que se podría fortalecer el quehacer institucional en este punto, asimismo los entrevistados y ex postulantes CAS consideran que la etapa de entrevista personal es en extremos subjetiva y que logra una apariencia de poco igualitaria; también de la revisión documental se pudo

observar que efectivamente no se publica cual es el criterio exacto para esta evaluación y que no existe instrumento institucional alguno que de una metodología para satisfacer a plenitud esta etapa del proceso de concurso.

En general sobre el respeto del derecho de acceso al empleo y la posibilidad de acceder o ingresar a la función pública, como ya se había mencionado, las entrevistas fueron realizadas a dos grupos de participantes, unos “servidores públicos” y otros ex postulantes a concursos públicos, esto con la finalidad de tener una visión más amplia de los hechos materia de investigación, en este sentido y sobre la posibilidad de acceso al empleo, en general los servidores municipalidad tienen una mayor aceptación sobre que esto así es, consideran que la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa realiza los actos necesarios para respetar el derecho de acceso al empleo, a diferencia de los ex postulantes a concursos públicos, que no piensan que es así, y consideran que la institución no brinda todas las condiciones necesarias para que ocurra.

Sobre esto último podemos considerar que la posición institucional, no se apega a la realidad ya que luego de la investigación se pudo evidenciar la carencia de diversos mecanismos que protejan y fortalezcan el derecho de acceso al empleo, y es aseveración no parte solo de las respuestas obtenidas en las entrevistas sino también de la evaluación objetivo de procesos CAS recientemente realizados.

También se respalda en la investigación titulada “La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral” (Torres, 2014), quien concluye que la tercerización inmersa en los servicios técnicos especializados, se aplica de manera generalizada; es decir, sin focalizar su ámbito de ejecución en determinados servicios que, de ser ajenos a una actividad pública o empresarial, deberían estar plenamente determinados y regulados.

Así también se respalda en la investigación de Céspedes (2019), quien desarrolló su tesis titulada “La vulneración de los derechos laborales en el régimen

especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la corte superior de Lima Norte - 2017”, el cual concluyó que Los resultados indicaron de manera general el nivel de violación de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en el Tribunal Superior de Lima Norte. La institución mostró un alto nivel de violación de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en el Tribunal Superior de Lima Norte.

Del mismo modo Malqui (2018), quien desarrolló la tesis titulada “El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728”, concluyó que en el Perú existe una gran vulneración a los derechos de los trabajadores, puesto que no se cumple con la norma establecida del Decreto Legislativo 728, toda vez que los trabajadores de las empresas de seguridad privada cumplen las 08 horas diarias de trabajos y están sujetos a otro tipo de modalidad de contrato, llámese a tiempo parcial o determinado, y no están sujetos al que pertenece según los fines del contrato.

En el mismo sentido Condezo (2012), en su investigación titulada " Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios", concluye que los contratos de servicios administrativos violan el derecho a la igualdad ante la ley, en el sentido de que 02 grupos de servidores que están en las mismas condiciones de trabajo reciben un trato diferente. Existe discriminación laboral en los grupos de servidores que pertenecen al régimen de contratación administrativa de servicios, ya que se tratan de manera diferente teniendo en cuenta criterios subjetivos para pertenecer a un grupo diferente, cuando en realidad deberían pertenecer a la mano de obra y no campo administrativo.

Así también se respalda en la investigación promovida por Collantes (2016), quien realizó la tesis titulada “El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal "Logros de Aprendizaje" - Tacna 2015”, el cual concluye que los derechos laborales de los trabajadores del Programa Educativo “Logros de Aprendizaje” son vulnerados como consecuencia de la aplicación del Decreto

Legislativo N° 1057 por parte del empleador, pese a que las personas contratadas bajo este régimen desarrollan labores de carácter permanente; esta modalidad contractual trasgrede el derecho a la igualdad, reconocida constitucionalmente a todos los trabajadores del Estado (Art. 27).

Sin embargo, no se respalda a Jiménez (2016) en la tesis titulada “La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos”, quien concluye por medio del estudio de campo se pudo considerar que actualmente existe la necesidad jurídica de reformar la legislación laboral, declarando el pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos.

Tampoco se respalda en la investigación de Mariscal (2013), con la tesis titulada “La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”, quien concluye que, la incorporación de la Defensa Pública de los Derechos Laborales a favor de los trabajadores que reciben bajos ingresos económicos, permitirá un mayor acceso a la justicia, una mayor igualdad legal y una mayor credibilidad en la justicia.

VI. CONCLUSIONES

Primera

No es posible afirmar que los ganadores de los concursos CAS en la Municipalidad Distrital Crnl Gregorio Albarracín Lanchipa, son evaluados objetiva y fehacientemente, al carecer de diversos elementos que podrían fortalecer la objetividad del proceso, tales como publicación de resultados curriculares, metodología para la entrevista personal, entre otros; en consecuencia, no existen las garantías necesarias para considerar un irrestricto respeto al derecho de acceso al empleo. Así también la falta de mención sobre la posibilidad de reclamar por los resultados del concurso lo genera.

Segunda

El tiempo de contratación del personal CAS (1 mes renovable) no permite considerar un irrestricto respeto al derecho de acceso al empleo, pues la incertidumbre en la posibilidad o no de continuar mes con mes, puede resultar en una afectación a la dignidad de las personas y su desempeño laboral puede también resultar deficiente.

Tercera

El acceso al empleo en condiciones de igualdad, puede percibirse diferente al considerar que existen influencias políticas para llegar a lograr una posición en el Estado, y esto se puede deber a la falta de instrumentos que permitan objetivar el proceso de concurso, ya que existe discrecionalidad al interior de él.

Cuarta

El acceso al empleo, también resulta disminuido al no existir una participación en los concursos promovidos por la Institución, ya que comparativamente con otras entidades la participación es escasa y esto genera un doble efecto, por un lado creer que los concursos son dirigidos y no lograr contratar al personal más idóneo para la posición requerida.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, publicar el resultado de la evaluación curricular una vez realizada y establecer una metodología para la evaluación de entrevista personal, asimismo informar a través de las bases de los concursos sobre estas condiciones, y de igual manera informar expresamente la posibilidad de reclamo y establecerlo dentro de las etapas del concurso público, a fin de evitar una desprotección.

Segunda

Se recomienda a la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín

Lanchipa, evaluar los plazos establecidos para contratos CAS, puesto que resulta claro que existen labores que naturalmente superaran el mes, por ello deberán realizar una planificación adecuada de sus labores, a fin de generar seguridad y confianza en el servidor.

Tercera

Se recomienda a la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, establecer mecanismos que permitan clarificar las condiciones con las cuales son evaluados los concursantes, para transparentar los procesos de concurso.

Cuarta

Se recomienda a la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, establecer mecanismos para difundir la existencia de concursos públicos, y así garantizar aún más su transparencia y evitar caer el concursos con declaración de desiertos, que solo generan mayores gastos a la administración pública.

REFERENCIAS

- Aguirre, J., & Jaramillo, L. (2013). Tesis de la carga teórica de la observación y constructivismo. *Cinta de Moebio*, 74-82.
- Céspedes, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la corte superior de Lima Norte - 2017*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Collantes, Y. (2016). *El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal "Logros de Aprendizaje" - Tacna 2015*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Condezo, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener .
- Gobierno del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú. Artículo 28*. Lima: Diario El Peruano.
- Gobierno del Perú. (1994). *Decreto Supremo N° 065-85-PCM- Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestación de Servicios No Personales*. Lima: Diario El Peruano.
- Gobierno del Perú. (2008). *Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Diario El Peruano.
- Gobierno del Perú. (2008). *DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. . Lima: Diario El Peruano.
- Gobierno del Perú. (2017). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE*. Lima: Diario El Peruano.
- Gobierno del Perú. (2019). *Ley N° 26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. Lima: Diario El Peruano.
- Jiménez, S. (2016). *La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos*. Ecuador: Universidad Nacional de Loja.
- Ley Servir. (2019). <http://www.servir.gob.pe>. Obtenido de http://www.servir.gob.pe/files/PreguntasFrecuentes_CAS_Ley29849.pdf
- Malqui, E. (2018). *El régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Mariscal, F. (2013). *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.

- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021g). *Convocatoria CAS N° 258*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2316/2316-aptos-cas-n-258-especialista-administrativo-i--6b88cde520249d52.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021h). *Convocatoria CAS N° 257*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2315/2315-aptos-cas-n-257-especialista-administrativo-ii-cf6722ff0fb712fa.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021i). *Convocatoria CAS N° 256*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2314/2314-aptos-cas-n-256-especialista-administrativo-ii-b0ec9983dddc91d8.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021f). *Convocatoria CAS N° 259-2020-MDCGAL*. Obtenido de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2317/2317-aptos-cas-n-259-tecnico-administrativo-ii-01-a-d45e22306cd014f8.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (s.f. de s.f. de 2021a). *Convocatorias de personal*. Recuperado el 04 de marzo de 2021, de <https://m.munialbarracin.gob.pe/convocatoria/>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021b). *Convocatoria CAS N° 263-2020-MDCGAL*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2321/2321-aptos-cas-n-263-especialista-administrativo-ii-cbc5f41fd1b36e43.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021c). *Convocatoria CAS N° 262-2020-MDCGAL*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2320/2320-aptos-cas-n-262-especialista-administrativo-i--64a4832c16cea549.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021d). *Convocatoria CAS N° 261-2020-MDCGAL*. Recuperado el 05 de marzo de 2021
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021j). *Concurso Público N° 255*. (2021j) Recuperado el 06 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2313/2313-aptos-cas-n-255-especialista-administrativo-ii-515223b38a27d7e0.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021k). *Convocatoria CAS N° 253*. Recuperado el 06 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2312/2312-aptos-cas-n-253-especialista-administrativo-i--e24757427973c9a3.pdf>
- Municipalidad Distral Crnl. Gregorio Albarracin Lanchipa. (2021l). *Convocatoria CAS N° 252*. Recuperado el 06 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2311/2311-aptos-cas-n-252-especialista-administrativo-iv-ba349a1236372600.pdf>

- Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa. (2021II). *Convocatoria CAS N° 251*. Recuperado el 06 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2310/2310-aptos-cas-n-251-especialista-administrativo-iv-27cf1880f1ed06a9.pdf>
- Municipalidad Distrital de Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa. (2021e). *Convocatoria CAS N° 260-2020-MDCGAL*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://cdn.munialbarracin.gob.pe/media/convoca/2318/2318-aptos-cas-n-260-tecnico-administrativo-iii-05--2464468eaeec8509.pdf>
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2019). <http://www.pcm.gob.pe>. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/sgp/preguntas-cas.htm>
- Rojas, G. (2011). *El contrato administrativo de servicios en la actualidad” en Suplemento de Análisis Legal de El Peruano, N° 355*. Lima: Comisión Consultiva de Derecho del Trabajo del CAL.
- SERVIR. (2020). <https://www.servir.gob.pe>. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas-frecuentes/instrumentos-para-la-contratacion-cas/>
- Torres, S. (2014). *La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral*. Quito: Universidad Central de Ecuador.
- Tribunal Constitucional. (2005). *Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N.º 002S-200S-PlrrC y 0026-200S-Pl/TC*. Lima: Gobierno del Perú.
- Tribunal del Servicio Civil. (2021a). *Resoluciones de Salas*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/>
- Tribunal del Servicio Civil. (2021b). *Resoluciones emitidas por la Primera Sala*. Recuperado el 04 de marzo de 2021, de <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/primera-sala/>
- Tribunal del Servicio Civil. (2021c). *Resoluciones emitidas por la Segunda Sala*. Recuperado el 05 de marzo de 2021, de <https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/>

ANEXOS

ANEXO 1 “MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN”

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos generales y específicos	Categorías	Sub categoría	Item (indicadores)	Tipo de Item
Derecho al trabajo	La finalidad de esta investigación de tipo fenomenológico es indagar en el derecho de acceso al empleo de los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín del 2020. Se hablará sea presencial o mediante entrevista telefónica o videoconferencia, por la pandemia, con los miembros de las comisiones que se integran para estos concursos, en un número mínimo de 10 servidores públicos, como el Jefe de personal, jefe de logística o de cualquier otra área que haya intervenido en la comisión de selección, mediante la técnica de la entrevista y también se observan documentos para aumentar el entendimiento sobre el objeto de estudio.	¿Cuáles son las razones que motivan la elección de determinadas personas en los concursos públicos CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?	Conocer las razones que motivan la elección de determinadas personas en los concursos públicos CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa	Derecho de acceso al empleo	Posibilidad de acceder o ingresar a la función pública.	- ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y porqué se determina esa cantidad? - ¿Se publican los puntajes obtenidos en cada etapa de evaluación y se explica individualmente? - ¿Cuál es la cantidad de días que los resultados de las etapas están publicados, y se verifica que todos los concursantes conozcan los resultados? - ¿Se otorga derecho a reclamo durante el proceso, por qué?	Respuestas abiertas que serán categorizadas según sus respuestas.
		¿De qué manera se garantiza el acceso o ingresar a la función pública en el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?	Entender cómo se garantiza el acceso o ingresar a la función pública para el régimen CAS, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa		Posibilidad de ejercer su trabajo plenamente.	- ¿Por cuánto tiempo se contrata? - ¿El servidor tiene certeza de que habrá renovación? - ¿Por qué se determina esa cantidad de días para su contrato?	
		¿De qué manera se garantiza el ejercicio pleno de labores de las personas que están dentro del régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa?	Entender cómo se garantiza el ejercicio pleno de labores de las personas que están dentro del régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa		Posibilidad de ascender en la función pública.	- ¿existen concursos internos que permitan al servidor CAS acceder a mejores posiciones laborales?	
		¿Los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa tienen condiciones iguales de acceso al empleo que otros regímenes?	Entender cómo se garantiza el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa respecto a otros regímenes		Condiciones iguales de acceso al trabajo.	- ¿Al momento de la evaluación se tomaron en cuenta aspectos como el origen, raza, religión, sexo, afinidad política? - ¿Se impuso la meritocracia para el acceso al empleo?	
				Concursos públicos CAS	Evaluación Curricular	- ¿por qué se requiere un tiempo de experiencia determinado, y quien lo propone? - ¿Quién determina qué cursos de especialización deben	

						<p>haber seguido los participantes de un concurso para acceder a la función pública?</p> <p>- ¿Quién establece los requisitos del concurso y por qué?</p> <p>- ¿Cuál es la metodología para establecer un puntaje en la evaluación curricular</p> <p>¿Cuál es la metodología para establecer un puntaje en la entrevista personal?</p>	
					Entrevista Personal	<p>- ¿Cuál es la metodología para establecer el dominio temático?</p> <p>- ¿Cuáles es la metodología para establecer la actitud personal?</p>	

ANEXO 2

GUIA DE ENTREVISTA

Saludos cordiales, el presente tiene por objeto el desarrollo de una tesis de investigación, en este sentido sus respuestas tienen una utilidad académica y no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Por ello sus respuestas son anónimas, y solo codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder. Gracias

Categoría 1: Derecho de acceso al empleo

Subcategoría 1:

Posibilidad de acceder o ingresar a la función pública (4 preguntas)

- 1. ¿Cuál es la cantidad de días que la publicación de la convocatoria está vigente y por qué se determina esa cantidad?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- 2. ¿Se publican los puntajes obtenidos en cada etapa de evaluación y se explica individualmente?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cuál es la cantidad de días que los resultados de las etapas están publicados, y se verifica que todos los concursantes conozcan los resultados?

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

4. ¿Se otorga derecho a reclamo durante el proceso, por qué?

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

Subcategoría 2: Posibilidad de ejercer su trabajo plenamente (3 preguntas)

5. ¿Por cuánto tiempo se contrata?

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

6. ¿El servidor tiene certeza de que habrá renovación?

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

7. ¿Por qué se determina esa cantidad de días para su contrato?

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

Subcategoría 3: Posibilidad de ascender en la función pública (1 pregunta),

8. ¿existen concursos internos que permitan al servidor CAS acceder a mejores posiciones laborales?

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

Subcategoría 4: Condiciones iguales de acceso al trabajo (2 preguntas).

9. ¿Al momento de la evaluación se tomaron en cuenta aspectos como el origen, raza, religión, sexo, afinidad política?

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

10. ¿Se impuso la meritocracia para el acceso al empleo?

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

Categoría 2: Concursos públicos CAS

Subcategoría 1: Evaluación curricular (5 preguntas)

11. ¿por qué se requiere un tiempo de experiencia determinado, y quien lo propone?

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

12. ¿Quién determina qué cursos de especialización deben haber seguido los participantes de un concurso para acceder a la función pública?

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

13. ¿Quién establece los requisitos del concurso y por qué?

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

14. ¿Cuál es la metodología para establecer un puntaje en la evaluación curricular?

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

15. ¿Cuál es la metodología para establecer un puntaje en la entrevista personal?

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

Subcategoría 2: Entrevista personal (2 preguntas)

16. ¿Cuál es la metodología para establecer el dominio temático?

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

17.- ¿Cuáles es la metodología para establecer la actitud personal?

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

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Pedro Santisteban Llontop
 1.2 Cargo e institución donde labora: Asesor y Docente de la Universidad Cesar Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: Milagros Gutiérrez Castro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.											X		
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado											X		
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos											X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

I

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lima, 05 de abril 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Pedro Santisteban Llontop
 DNI No: 09803331 - Telf.: 983278657

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 1.2 Apellidos y Nombres: Rolando Vilela Apon
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: Milagros Gutiérrez Castro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.											X		
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado											X		
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos											X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.											X		

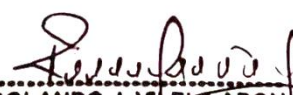
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

Lima, 05 de abril 2021


ROLANDO J. VILELA APON
 ABOGADO
 C.A.L. 60508

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 Rolando Vilela Apon
 Telf.: 9525000313

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 1.3 Apellidos y Nombres: Ludeña Gonzáles Gerardo Francisco
 1.2 Cargo e institución donde labora: Asesor y Docente de la Universidad Cesar Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Técnica**
 1.4 Autor de Instrumento: Milagros Gutiérrez Castro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.											X		
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado											X		
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos											X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.											X		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

I

90

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 05 de abril 2021


 Gerardo F. Ludeña González
ABOGADO
 CAL 19211 CAA 347

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 28223439

ORCID: 0000-0003-4433-9471

RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano –
 Nivel IV