



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato
Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de
Chachapoyas, 2020”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR(ES):

Meza Lopez, Patricia Libany (ORCID: 0000-0003-4112-853X)

ASESOR:

Dr. Cabeza Molina Luis Felipe (ORCID: 0000-0002-5800-0199)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

MOYOBAMBA - PERÚ
2020

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi madre, una mujer que simplemente me llena de orgullo, y no va haber manera de devolverte tanto que me has ofrecido a lo largo de mi vida. Este trabajo es un logro más que llevo a cabo, y sin lugar a dudas ha sido en gran parte gracias a ti; no sé en donde me encontraría de no ser por tus ayudas, tu compañía, y tu amor.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor, Dr. Cabeza Molina Luis Felipe quien con sus conocimientos y apoyo me guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscaba.

También quiero agradecer a Universidad Cesar Vallejo por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención a mi madre, que siempre estuvo ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística	
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Rigor científico	16
3.7. Método de análisis de datos	16
3.8. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
VII. REFERENCIAS	25
Declaratoria de Originalidad de Autores	31
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	32

Resumen

El Perú está sufriendo cambios uno de ellos normativos relacionados a un tipo de contratación especial que tiene el estado; con la Ley N ° 31131-Ley que establece disposiciones para eliminar la discriminación Sistema laboral del sector público vigente desde el 10 de marzo de 2021, establece una serie de cambios del clásico régimen de contratación que realizaba el Estado Peruano en todos sus niveles, esto va desarrollado a través de diversas disposiciones que van desde el traslado paulatino de funcionarios vinculados del régimen especial y proceder con la Incorporación de aquellos que estén en el régimen de la contratación de servicios administrativos (RECAS) al sistema que establece los regímenes 276 y 728, siempre que cumplan con los requisitos de la normativa anterior, dentro de las reglas que impone este nuevo sistema tenemos la descrita en el artículo 4 de la referida Ley que establece que a partir de la fecha de adhesión existe un período de validez estándar incidiendo en un contrato de servicio administrativo indefinido, precisando además que la rescisión se debe únicamente a motivos válidos, entendemos aquellos relacionados a lo establecido en los regímenes 276 y 728 desde la vigencia del contrato de servicio administrativo.

Por lo que la contratación a plazo indeterminado de los Contratos Administrativos de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas tiene un nuevo reto en la implementación de esta novísima norma y dar paso a un sistema más justo para los trabajadores del Sector Publico.

Palabras Claves: contratación a plazo indeterminado, Contrato Administrativo de Servicios, regímenes especiales.

Abstract

Peru is undergoing changes, one of them normative related to a type of special contracting that the state has; With Law No. 31131-Law that establishes provisions to eliminate discrimination Labor system of the public sector in force since March 10, 2021, establishes a series of changes to the classic contracting regime carried out by the Peruvian State at all levels, this It is developed through various provisions that range from the gradual transfer of officials linked to the special regime and proceed with the Incorporation of those who are in the regime of contracting administrative services (RECAS) to the system that establishes regimes 276 and 728, provided that they comply with the requirements of the previous regulations, within the rules imposed by this new system we have the one described in article 4 of the aforementioned Law which establishes that from the date of accession there is a standard validity period affecting a indefinite administrative service contract, also specifying that the termination is due solely to valid reasons, I understand Those related to the provisions of regimes 276 and 728 from the effective date of the administrative service contract.

Therefore, the indefinite term contracting of the Administrative Contracts of Services-CAS in the Health Network of Chachapoyas has a new challenge in the implementation of this newest standard and give way to a fairer system for the workers of the Public Sector.

Keywords: indefinite term contracting, Administrative Services Contract, special regimes.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, existen problemas por toda Sudamérica, es que solo se han convertido ahora en grandes proveedores de servicios diseñados con el fin de prestar servicios a la población, por ello para brindar estos servicios, propios de los fines nacionales y que en gran medida justifiquen su existencia, se han creado a lo largo de la historia diversas instituciones públicas cada institución tiene un propósito específico y una gran cantidad de funcionarios, siendo cada vez es más evidente que existen problemas para cubrir puestos que puedan respaldar su accionar en el estado con la asignación correspondiente del presupuesto.

El Perú está sufriendo cambios uno de ellos normativos relacionados a un tipo de contratación especial que tiene el estado; con la Ley N ° 31131 - Ley para eliminar la discriminación en el estado, establece una serie de cambios del clásico régimen de contratación que realizaba el Estado Peruano en todos sus niveles, esto va desarrollado a través de diversas disposiciones que van desde el traslado paulatino de funcionarios vinculados del régimen especial y proceder con la Incorporación de aquellos que estén en el régimen de la contratación de servicios administrativos (RECAS) al sistema establece para los regímenes 276 y 728, siempre que cumplan con los requisitos de la normativa anterior.

Que, dentro de las reglas que impone este nuevo sistema tenemos la descrita en la norma de la referida Ley indica que desde la data de la adhesión existe un período de validez estándar incidiendo en un contrato de servicio administrativo indefinido, precisando además que la rescisión se debe únicamente a motivos válidos, entendemos aquellos relacionados a lo establecido en los regímenes 276 y 728 desde la vigencia del contrato de servicio administrativo. Por lo que la contratación a plazo indeterminado de los Contratos Administrativos de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas tiene un nuevo reto en la implementación de esta novísima norma y dar paso a un sistema más justo sobre el personal del Estado.

La contratación a plazo indeterminado en el Perú frente al Contrato - CAS en la presente investigación, como problema general tenemos: ¿Cuáles son los criterios para establecer La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato

Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020?, deviniendo con dos problemas específicos, ¿cuáles son los criterios para concretizar la contratación a plazo indeterminado en la Red de Salud de Chachapoyas? y ¿Cuáles son las características del Contrato – CAS en la Red de Salud de Chachapoyas?.

El trabajo realizado se presenta cumpliendo con la justificación teórica mostrando los esquemas jurídicos, de las diversas teorías vigentes sobre la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato - CAS. La presente investigación servirá como precedente para resolver y afrontar este nuevo modo de concretizar las normas sobre obligaciones y derechos de los regímenes 276 y 728 respectivamente.

Teniendo como objetivo general: Determinar si resulta eficaz la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020, y como objetivos específicos, Determinar los factores que influyen para la contratación a plazo indeterminado e Identificar las causales aplicables y no al Contrato Administrativo de Servicios-CAS.

Siendo ello así de lo desarrollado llevo a bosquejar como hipótesis general: existe criterios para establecer la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS 2020, y como hipótesis específica, No existe evidencia de la contratación a plazo indeterminado en la Red de Salud de Chachapoyas y Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas.

II. MARCO TEÓRICO

Yarrington Morales, María Antonieta (2020). El intercambio de dinero y servicios en las prácticas jurídicas del derecho laboral individual en la Ciudad de México. Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, concluyo que, como se mencionó anteriormente, el tiempo conforma experimental: su gestión y control son temas importantes que involucran a empleadores y trabajadores. En ese sentido para explicar cómo se desarrolla las normas laborales, no dejando de lado que la aplicación de normas a través de expertos o abogados en el control del tiempo es parte integral de la obtención de justicia. Actualmente se evidencia a través de los hechos y convenció que a nivel temporal es algo bueno que los integrantes de un proceso desean tener. Por ello se evidencia que existe diariamente un mínimo de justicia viable para todos.

Villavicencio, Alfredo, & Mendoza, Luis, & Guerra, Luciana (2012). Reforma laboral en el Perú: gran intensidad y ausencia de resultados, se concluyo es que del Decreto 276 al Decreto 728 se pasa de los trabajadores públicos a los privados, pero pasar al servicio no personal (SNP) o al sistema CAS no es nada, ¿no? Al menos hasta que el Tribunal Constitucional (TC) dictaminó que eran trabajadores. Creo que este tercer sistema nació para escapar, por lo que se ha utilizado eficazmente. Lo único que queda es cerrar el sistema de manera paulatina e incluir a los trabajadores en el principal sistema laboral de la institución donde laboran.

Ruay Sáez, Francisco Alberto (2018). Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. Revista Latinoamericana de Derecho Social, concluyo que el Sujeto a la aplicación de las instituciones antes mencionadas a los resultados de las acciones especificadas en el artículo 3, los trabajadores, sindicatos o terceros relevantes (incluidas las propias autoridades administrativas laborales) no toman acciones y sancionan acciones simuladas no incluidas en el artículo 3 Gómez Solórzano, Marco Augusto (1995). Límites de los esquemas de participación laboral. Espiral, concluye que de forma autónoma e

independiente. Tasa de desempleo, subempleo y aumento permanente del nivel de empleo parcial, y formación de un sector de desempleo marginado e "informal" de larga duración. En los últimos 20 años, la tasa de desempleo no ha bajado significativamente por debajo del 5% anual. Se trata de un cambio estructural, es decir, el empleo ha pasado de puestos con alto contenido de capital y salarios altamente calificados en grandes empresas a empleos bien remunerados. Las pequeñas empresas ocupan empleados poco cualificados y mal pagados.

Ruay Sáez, Francisco Alberto (2018). Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. Revista Latinoamericana de Derecho Social, concluye que si bien el Código representa un avance porque formaliza y procesa legalmente los reclamos guiados por la convicción de como se desarrollan las normas laborales puede considerarse mucho mas amplia, aunque ya está dominante conforme al artículo 478. Lo mismo ocurre con las consideraciones. Legislación laboral El trabajo puede brindar a los trabajadores una mayor protección. Pero el tiempo para que la ley entre en vigor y el diagnóstico final aún es muy corto. Huelga decir que, para otro estudio e investigación, se pospondrá la investigación completa sobre el estado legal de la aplicación de esta regla.

Cienfuegos Salgado, David, & Macías Vázquez, María Carmen (2007). Lóyzaga De La Cueva, Octavio. Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales. México, Uam-Atzacapotzalco, miguel ángel porrúa, 2002, 234 pp. Revista Latinoamericana de Derecho Social, concluyo que la reforma laboral está pendiente y no puede concretarse de la noche a la mañana, debe ir acompañada de la expresión de otras políticas públicas para hacer factible la gobernabilidad de este país. Como muchas otras visiones, el trabajo debe renovarse. No olvides su pasado y sus logros, y enfócate en las políticas laborales y las expectativas de los receptores institucionales, estos dos elementos son los prerrequisitos para un cambio hacia un modelo que realmente beneficie a los trabajadores de la población.

Gómez Hoyos, Diana María (2007). ¿Existen instituciones jurídicas foráneas sobre protección a la maternidad que pueden ser incluidas en la normatividad colombiana? Revista Estudios Socio-Jurídicos, concluyo que, en el caso de un aborto o un parto prematuro insostenible, el respiro pagado debe ser la cantidad de tiempo que le toma a una mujer recuperarse de la pérdida. Debe figurar en el certificado médico. Los problemas de empleo y condiciones laborales prohibidos durante el embarazo o después del parto están regulados a nivel nacional, pero en otros países se deben ampliar las regulaciones para evitar que los empleadores malintencionados se aprovechen de su puesto. Puede poner en peligro su salud y la salud del feto.

Navarro Albiña, René David (2015). Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (coord.) Orígenes del derecho laboral latinoamericano México, Porrúa, 2014, 541 pp.. Revista Latinoamericana de Derecho Social, En resumen, el derecho al trabajo se divide tradicionalmente en tres partes (individuos, colectivos y procedimientos), cada una de las cuales incluye a los antepasados de todos los mexicanos, el individualismo liberal antes de la Nueva España, la Independencia de México y la Independencia de México (1857-1917).. El surgimiento del derecho social; artículo 123, pionero del constitucionalismo en la comunidad internacional. El Código Federal del Trabajo de 1931; el Código Federal del Trabajo de 1970; la historia del derecho colectivo; el origen del derecho de asociación o sindicato profesional en México. Termina con el origen de la negociación colectiva y la historia del derecho de huelga.

Ruiz, Carlos, & Caviedes, Sebastián (2020). Estructura y conflicto social en la crisis del neoliberalismo avanzado chileno. Espacio Abierto, concluyo que, por lo tanto, a partir de ahora, una situación abierta constituye un escenario sin precedentes de reforma de experiencias neoliberales avanzadas. Puede significar que, entre otros factores, la revisión del concepto de estado afiliado efectivo, la forma de participación de Chile en la economía mundial, la universalidad de los derechos y su tensión con el objetivo del gasto social estatal, las relaciones sociales de los estados independientes. sistema, y libertades importantes Los requisitos de ajuste. No en vano, esta opción de actualizar el modelo de desarrollo y el sistema político actual ha abierto una

nueva puerta constitucional. Uno, aunque advierte de la importancia de los momentos históricos, no agota los requisitos para una eventual retirada del neoliberalismo. Paradójicamente, un hito parece ser una elección en el primer país que cae en sus manos.

LACAVEX BERUMEN, María Aurora, & SOSA, Yolanda, & GARCÍA SILVA, Yolanda, & RODRÍGUEZ CEBREROS, Jesús (2011). RECEPCIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, concluyo el autor cree que la forma de contrato laboral individual estipulada por LFT es proteger los derechos laborales de los trabajadores, especialmente la estabilidad laboral y la seguridad social. Los empresarios consideran que sus restricciones y restricciones no solo proponen, sino que también firman contratos no regulados que violan las normas laborales vigentes, creyendo sobre la aptitud y producción les permiten mantenerse en el mercado interno e incluso internacionalmente, creando oportunidades profesionales.

Vesga Rodríguez, Juan Javier (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico, concluyo que como se describe en este artículo, en una relación laboral las personas construyen un significado en su experiencia laboral, que se ve afectada por las características de la relación. La importancia de los trabajadores para la relación laboral depende de cómo se contacten con la organización. El trabajo puede tener significados positivos o negativos para las personas (Blanch, 1996), que se basan en su experiencia de vida en el entorno laboral (Gracia et al., 2001), incluidas las condiciones contractuales y los salarios (Blanch, 1996).

Restrepo de Ocampo, Luz Stella, & Estrada Mejía, Sandra, & Florez de Trujillo, María Helena (2006). Contratación laboral del sector industrial, una mejora para el bienestar social. *Scientia Et Technica*, concluyo que Los empleadores no tienen conocimiento de las leyes laborales, las obligaciones o incluso las horas de trabajo, lo que refleja la desigualdad económica y social. En las grandes y medianas empresas se visualiza la correcta aplicación del modelo de contrato, por el contrario, las micro y pequeñas empresas utilizan en

ocasiones sistemas contractuales como los orales porque desconocen las consecuencias para la organización de acuerdo con la ley.

Fondevila Gascón, Joan Francesc, & López Jiménez, Daniel Fernando, & del Olmo Arriaga, José Luis, & Sainz, Jorge (2010). LOS IMPACTOS DE LAS TT.II. CC. EN LA CONTRATACIÓN LABORAL Y LA COMPENSACIÓN SALARIAL EN LA BANCA COLOMBIANA, concluyo que en cuanto al impacto de TT.II.CC. En la industria bancaria de Colombia, la gente encuentra opiniones negativas sobre los contratos actuales de los trabajadores entre los empleados a plazo fijo y los beneficios del contrato (como los servicios médicos). Al respecto, el presidente y el vicepresidente creen que uno de los posibles motivos de insatisfacción es que, si bien se han optimizado las tareas y procesos relacionados con ella, la jornada laboral no ha disminuido, sino aumentado, lo que puede incrementar la concentración de personal. Ciertas partes del cuerpo, como los ojos, las manos y, en general, la postura continua de la columna.

Benito S., Luisa, & Chinchilla M., Marcos (2007). El trabajo social en la respuesta hegemónica la construcción de ciudadanía. Revista Eleuthera, concluyo que antes de la desespecialización del trabajo social, era un proceso de flexibilidad laboral. En este proceso, las condiciones laborales se volvieron inestables, por lo que la compensación salarial o la estabilidad laboral se volvieron insoportables o no excelentes para los profesionales. Retorno, y para los contratistas profesionales y el capital. Propietarios, es una condición ideal para incrementar las ganancias y facilitar el progreso social, político y económico a favor de los proyectos neoliberales.

Izcara Palacios, Simón Pedro (2010). Abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco), concluyo que esto los convierte en una fuerza laboral sumisa, reacia a reportar inconsistencias entre la carta del contrato laboral y su implementación. Los abusos más comunes son: horas de trabajo extendidas, horas extraordinarias no pagadas y la cantidad de horas registradas en el recibo de pago no es consistente con el tiempo de

trabajo real. Por otro lado, algunos trabajadores que participan en el programa se ven obligados a trabajar más allá de su fuerza física. Por lo tanto, el plan constituyó una forma moderna de esclavitud que suprimió el mercado de trabajo agrícola al ajustar los salarios.

Gómez Vélez, María Alejandra (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo, concluyo que Cabe señalar que la contratación y despido de personal por parte de los empleadores se basa básicamente en estándares económicos, lo que en la lógica de obtener mayores ganancias no constituye un problema en sí mismo. Lo problemático es la lógica del discurso que prioriza los intereses de quienes tienen capacidad financiera, frente a los que urgen al trabajo en aras de la supervivencia, el desarrollo e incluso el disfrute del presente y el futuro a través del trabajo y el salario. Se trata de una lógica anormal que hace precario el trabajo y esconde el conocimiento del precio que paga por las relaciones sociales, el bienestar y la llamada calidad de vida de las personas que componen la sociedad.

Pasco, Mario (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. Derecho PUCP, concluyo que La Ley de Promoción del Empleo, además de su nombre y sus claras intenciones, es en realidad una ley de contrato de trabajo, porque las normas que la mencionan son más representativas que las que son casi idénticas a las suyas. Como se ha señalado, la ley no promueve el empleo, pero sí provoca su inestabilidad: estadísticamente, en un momento determinado, se firman más contratos según el método, en lugar del tiempo incierto, que produce una fuerza de trabajo móvil fuerte.

Macías Vázquez, Ma. Carmen (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente. Revista Latinoamericana de Derecho Social, como conclusión tenemos que los cambios en el mundo de la producción, a su vez, han provocado cambios en el modo de producción o prestación de servicios, lo que a su vez afecta la forma en que se ajustan las relaciones de producción. La mayoría de las leyes laborales del mundo ajustan las normas laborales de acuerdo con los nuevos requisitos, reforman las leyes laborales para lograr

objetivos económicos e ignoran los derechos laborales que han sido protegidos por celos desde su aparición.

Gamboa Cáceres, Teresa, & Arellano Rodríguez, Madelein, & Nava Vásquez, Yuneska (2003). Estrategias de modernización empresarial: Procesos, productos y fuerza de trabajo. Revista Venezolana de Gerencia, concluyo que la estrategia interna de la empresa tendrá un impacto en la población activa y la sociedad: a) rotación de personal por tecnología, reestructuración o concentración productiva; b) condiciones de trabajo intensivas e inestables. El aumento y generalización del desempleo reduce inevitablemente el mercado potencial de la empresa, por lo que no es un problema exclusivo de la clase trabajadora, porque a la larga restringe las ventas futuras, es decir, restringe la realización de bienes. es fundamental para las empresas. Realización de beneficios.

Sáiz Bárcena, Lourdes, & Díez Pérez, José Ignacio, & Manzanedo del Campo, Miguel Ángel, & Rodríguez Monroy, Carlos (2013). Intercambio del conocimiento en la empresa. Aprendiendo de la experiencia, concluyo que también se ha encontrado que los contratos de trabajo temporales, inestables o temporales no pueden compartir y consolidar conocimientos. La razón de esto es que el trabajador cree que su conocimiento es la clave para apertura la empresa y se arraiga como barrera protectora. El miedo a ser despedido le impidió intercambiar conocimientos, especialmente en la difícil situación económica y social actual.

Galvis Cano, Lucero, & Pesca Mesa, Daniel Alexander (2020). Límites del tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la era digital. Revista IUSTA, concluyo que dentro del alcance de las obligaciones de los empleadores con los trabajadores, podemos incrementar el derecho a la libertad de asociación, y todas las empresas en Colombia deben garantizar este derecho. De esta forma, podemos empezar a construir herramientas de comunicación entre sindicatos, pero castigar toda esta información puede

interferir en beneficio del empleador, involucrando cuestiones laborales o penales en la relación comercial.

Tziner, Aharon, & Shkoler, Or, & Bat Zur, Bat-El (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, concluyo que Implicaciones prácticas. Si el compromiso laboral es una organización objetivo por el que se esfuerzan muchos lugares de trabajo, su respectivo gerente puede muy bien necesitar mejorar la motivación laboral de los empleados, por lo tanto, aumentar la propensión de los empleados a traducir esa motivación en HWI real. Además, las organizaciones pueden esforzarse por crear un medio de "Incertidumbre controlada" en la situación laboral, especialmente entre los trabajadores permanentes (en contraste con la "certeza ocupacional" que tan a menudo conduce al estancamiento). Esta incertidumbre, como hemos observado, bien puede alimentar la motivación de los trabajadores, induciéndolos, de nuevo, a expresar su impulsar una mayor inversión en su trabajo.

Hidalgo Rueda, Francisco, & Vargas Rodríguez, Irving (2015). El respeto de los principios laborales y el acceso a la justicia en los procesos de empleo público y seguridad social tramitados ante la jurisdicción contencioso administrativa. *Revista Espiga*, la conclusión es que, de acuerdo con el artículo 59, inciso 16 del Reglamento Judicial, se deben establecer jurisdicciones especiales para el empleo público, con juzgados en cada capital provincial, o al menos un departamento especial en la jurisdicción administrativa procesal, y las siguientes condiciones deben cumplirse: El conocimiento de las características y principios rectores de las características prepara a los jueces para el conocimiento del derecho público y del derecho laboral para obtener una mejor información y una experiencia integral, que les permita resolver de manera equilibrada los conflictos derivados del empleo público o las relaciones con la seguridad social.

Morgado Valenzuela, Emilio (2006). Lo laboral en los Tratados de Libre Comercio entre países americanos, concluyo que el grado de equilibrio entre las metas económicas y laborales dependerá en gran medida de tres factores: (a) Las direcciones, metas y estrategias de los operadores públicos y privados correspondientes a nivel nacional e internacional; (b) Economías nacionales e internacionales Y evolución del entorno político, y(c) la naturaleza del diálogo social que puede lograrse a todos los niveles.

Galvis Cano, Lucero, & Pesca Mesa, Daniel Alexander (2020). Límites del tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la era digital. Revista IUSTA, concluyo que el problema es que no existen leyes o estándares pactados en nuestra legislación laboral para adaptarse a este nuevo problema, esto se debe a que el país enfrenta la llamada realidad técnica de las TIC, que obligará a toda empresa a realizar capacitaciones. Como decía antes, ya la altura de estos nuevos mecanismos de producción. Lógicamente hablando, esto se considera un derivado del derecho sindical a la información, combinado con las características más generales del derecho básico de libertad sindical.

Gómez Hoyos, Diana María (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., como conclusión es que los acuerdos de libre comercio que incluyen temas laborales los tratan de manera muy similar, refiriéndose a la OIT y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de 1998. En algunos casos, la diferencia está relacionada con la integración de los temas de inmigración y seguridad social, lo que se refleja en algunos TLC. La aplicabilidad de los tlcs firmados siempre ha sido cuestionable.

Farfán Mendoza, Guillermo (2017). México. La Constitución De 1917 Y Las Reformas A Los Sistemas De Pensiones. Revista Latinoamericana de Derecho Social, como conclusión es que la mera discusión sobre la base

jurídica laboral del modelo de seguridad social contenido en el artículo 123 de la Constitución no es suficiente para resolver los problemas actuales del sistema de pensiones mexicano, ni es suficiente para explicar los cambios que hemos esbozado en este artículo. . Para explicar por qué este país eligió el sistema de cuentas personales, en lugar de profundizar su base de parámetros, necesitamos utilizar otras dimensiones.

Montes Cató, Juan, & Ventrisci, Patricia (2017). Pérdida de Derechos Laborales en la Restauración Neoliberal Argentina. *Revista de Políticas Públicas*, En este artículo se buscó caracterizar la política laboral del nuevo gobierno en Argentina para entender el sentido y posibilidades de implantación de una nueva concepción en materia laboral su orientación y el modo en que se implementa permitió abordar las lógicas de acción gubernamental, acordes con los intereses del capital concentrado, monopólico y extranjerizado que viene despuntando como actor protagónico del modelo económico vigente.

Morales Moreno, Humberto (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho PUCP*, concluyo que, con la introducción del salario mínimo constitucional, el estado revolucionario ganó Promover el poder de la economía, producción y la distribución del ingreso. También surgió la filosofía política constitucional general de la seguridad social derivada de lo anterior, muy importante en ese momento, aunque paulatinamente fue distorsionada por el corporativismo del excesivo poder administrativo, especialmente durante el período Kadenista (1934-1940).

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

Tipo

Rodríguez W., (2011) Muestra que los tipos básicos de investigación tienen como objetivo encontrar nuevos sistemas de conocimiento de forma inmediata. En particular, los investigadores tienden a conocer gran parte del status quo sin encontrar una solución práctica a la que observar. El trabajo de este estudio corresponde al tipo por defecto ya que los resultados obtenidos aumentan los datos existentes de nuevos conocimientos generados o cuestiones planteadas, generando una teoría acerca de en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020.

Diseño

La teoría fundamentada se considera en el diseño de esta investigación y se aplicará en su desarrollo. Strauss, A., & Corbin, J. (2002) señalaron que la teoría incluye el uso de información para recolectar datos, que anteriormente era objeto de investigación y como parte del análisis, con el propósito de adquirir conocimiento y comprensión empleando un procedimiento cualitativo, el propósito es obtener una teoría que explique el valor del concepto o determine el campo; esta teoría también se considera sustancial o despreciable, adecuada para un entorno específico.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Categorías

Cisterna, F., (2005) Distingue categorías, mencionando que la categoría a priori o deductiva para el tema central de la investigación también se considera en la categoría. (Pág.64); Para casos específicos, como investigación previa, se toma de la siguiente manera:

- Categoría 1: La contratación a plazo indeterminado
- Categoría 2: Contrato Administrativo de Servicios-CAS

Subcategorías

Cisterna, F., (2005) Esta desarrollado según el parámetro de cada variable, por tanto, en el presente trabajo a nivel científico la categoría 1 se subdivide a través de los siguientes aspectos:

- Concepto de plazo indeterminado
- Tipologías del CAS a plazo indeterminado
- Políticas sobre contratación especial

Inmediatamente, como categoría 2 se infiere tres temas, evidenciado conforme a continuación:

- Concepto de Contrato - CAS
- Nociones sobre elementos Contrato - CAS
- Deberes y obligación Contrato - CAS.

Matriz de categorización

Según el desarrollo de la teoría, se considera como categoría y subcategoría a priori según la siguiente información detallada en el apéndice de este artículo.

3.3. Escenario de estudio

Según Rodríguez W., (2011) según la investigación cualitativa, la población, el universo o el escenario de la investigación es la suma de fenómenos e instituciones como objetos de investigación. (Página 145). En este caso, los escenarios de investigación que constituyen la investigación se limitan a los servidores de la Red de Salud Chachapoyas, 2020.

3.4. Participantes

Para Hernández R., et al., (2010) mencionaron que las muestras en la investigación cualitativa se refieren a las personas, acciones, etc. que desarrollarán la recolección de datos. En este sentido -afirmó el autor- que entre los tipos muestrales utilizados, existen muestras no probabilísticas, las cuales se entienden como elementos o rasgos seleccionados en función de las características de la investigación. (Páginas 394-396). En esta encuesta se utilizó muestreo no probabilístico, es decir, la muestra estudiada se realizó mediante análisis de selección, por lo que se tomó como muestra al director, director de oficina y servidor de la Red de Salud Chachapoyas 2020.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como puede observarse la investigación realizada está integrada por fuentes principales y subsidiarias; en este caso, las herramientas utilizadas han sido evaluadas en base a diversos aspectos como el contenido y la información documentada.

Técnicas

Según Heinemann (2003), “La recolección de datos es un procedimiento de medición donde se pueden recopilar datos precisos o valores medidos sobre los objetivos de la investigación, es decir, de manera efectiva, confiable y objetiva, y por lo tanto científicamente práctica para resolver problemas de investigación”. Con base en esta premisa, se seleccionó la entrevista.

La entrevista

Hurtado (2007), Indica que las entrevistas se identifican como una forma de recolección de datos donde se pueda obtener información necesaria sobre el tema en estudio y promover la autogestión a través de una herramienta que pueden ser las entrevistas en esta investigación.

Instrumentos

Para Rioja, L. et al (2017), Muestra que el instrumento proporciona información a los investigadores y su procesamiento se puede completar sin dificultad. En el mismo contexto, Baena, G. (2017) mencionó que estas herramientas apoyan a las tecnologías para lograr sus objetivos. En la encuesta actual, la herramienta utilizada para lograr los objetivos técnicos es la guía de entrevista semiestructurada.

Guía de entrevista

Para Hernández R., et al., (2010), Las herramientas utilizadas permitirán acceder a la información necesaria para realizar la investigación y deberán ser consistentes con los objetivos establecidos. Para esta situación, el uso de entrevistas se considera más apropiado, así según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), Probablemente sea la herramienta de

recolección de datos más utilizada, y consta de una serie de preguntas relacionadas con la variable a medir.

Procedimiento

Para Hernández, R., et al., (2010) La naturaleza explicativa de los métodos de investigación cualitativa se refleja en la comprensión del comportamiento humano, social e institucional. (Página 9). En el desarrollo de esta investigación se utilizó la tecnología de entrevistas para obtener datos con el propósito de entender que antes de eso, la herramienta (guía de entrevistas) fue desarrollada por el director, director de oficina y servidor de la red de Salud de Chachapoyas. Según la situación de nuestra sociedad requiere medidas sanitarias para los casos.

3.6. Rigor científico

Arias M., y Giraldo C., (2011) Se señala que en el método está relacionado con cada etapa de la forma en que se desarrolla, de una parte, la capacidad desarrollada en la conformación del planteamiento del problema debe tener el propósito colectivo del proyecto de investigación. Del mismo modo, el compromiso y la observación son los estándares de rigor científico en la investigación cualitativa.

3.7. Método de análisis de datos

Para Baena, G. (2017) El método es la forma de lograr el resultado esperado, que combina una serie de operaciones y reglas preestablecidas. En esta encuesta, por pertenecer a la categoría de ciencias sociales, se utilizaron los siguientes métodos:

Método hermenéutico

Martínez M., (2006) La diferencia es que los métodos hermenéuticos son utilizados de forma voluntaria e involuntaria por los seres humanos, porque la esencia de los métodos anteriores es la interpretación, lo que significa observar un fenómeno, una realidad, y tratar de darle una respuesta o un significado. (Página 135)

3.8. Aspectos éticos

El proyecto de investigación establecerá estándares éticos nacionales e internacionales basados en lo siguiente: Contrato de Servicio Administrativo 2020 de la Red de Salud de Chachapoyas-El documento de contrato indefinido en el CAS se utilizará únicamente con fines académicos; además, utilizaremos los estándares de la Asociación Asociación (Estándares APA)) Para asegurar que los lectores que visiten este estudio puedan citar a cada uno como referencia de manera clara, metódica y completa. Cabe señalar que este estudio toma en cuenta los derechos del autor y se apega a la ética establecida en nuestra Universidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto a Resultados del trabajo indicaron que a través de la guía de entrevistas relacionada con las metas propuestas en la introducción; con esto, comenzamos a entrevistar al director, director de oficina y servidor de la Red de Salud Chacha Poyas, 2020, para conocer su punto de vista respecto de la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, obteniéndose los siguientes resultados:

Objetivo General: Determinar si resulta eficaz la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020.

Tabla 1.*Eficacia de la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato**Administrativo de Servicios*

Entrevistados	1	2	3	4
P.1	Según el tiempo de servicio del personal, por antigüedad.	Por la aprobación de los Ministros y del Presidente.	En el caso del sector Público será el traslado al DL -276 de manera progresiva, cumpliendo requisitos.	Se realiza progresivamente de acuerdo a la antigüedad y requisitos que estable la Ley.
P.2	Que el contrato no tiene vencimiento o como puede ser que el trabajador renuncie.	Se entiende por indefinido es estabilidad laboral.	Contrato que no tiene fecha de término salvo por indisciplina, para actividades permanentes.	Que no hay fecha de término de contrato.
P.3	Para cubrir a una persona que sale por licencia o periodo vacacional.	Reemplazo al personal.	No se debe contratar por una regla de prohibición, pero se debe por necesidad de servicio en el CAS COVID.	Se configura la contratación mediante Decretos de Urgencia.

Fuente: Entrevista a Director, Jefe de Oficina y servidores de la Red de Salud de Chachapoyas.

Interpretación: como observamos de lo descrito en la entrevista existe evidencia que se desdobra en dos regímenes en las normas contenidas en los Decretos Legislativos 728 y 276, indicaron que se realizará según el tiempo de servicio del personal, por antigüedad, por la aprobación de los Ministros y del Presidente, en el caso del sector Público será el traslado al DL -276 de manera progresiva, cumpliendo requisitos.

Asimismo, indicaron que el contrato no tiene vencimiento o como puede ser que el trabajador renuncie, tiene estabilidad laboral, no teniendo fecha de término salvo por indisciplina, para actividades permanentes, igualmente indicaron respecto al desarrollo específico de labores, comentaron que se aplica en casos para cubrir a una persona que sale por licencia o periodo vacacional, en reemplazo al personal, no se debe contratar por una regla de prohibición, pero se debe por necesidad de servicio en el CAS COVID, configurándose la contratación conforme a Decretos de Urgencia.

Objetivo Específico 1: “Determinar los factores que influyen para la contratación a plazo indeterminado”.

Tabla 2

Eficaz la contratación a plazo indeterminado en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020

Entrevistados	P. N° 1	P. N°2	P. N°3	P N° 4
P.4	Si, la Institución así lo estipula en el contrato.	Si es factible porque tiene determinado plazo.	Si, en caso que el colaborador presente su renuncia y/o por falta disciplinaria.	Si por no cumplir con las funciones que estipula el contrato.
P.5	Genera mucho desempleo a personas que se creían seguros laboralmente.	Original del desempleo.	Se realiza el Contrato si su vigencia es hasta el 9 de marzo o sea un Contrato transitorio/suplencia.	La fecha de vencimiento del contrato es antes del 10 de marzo de 2021 o cuando el contrato administrativo sustituto.
P.6	No habría una buena selección y habría quienes no sean seleccionados justamente.	Desfavorablemente porque no hay buena elección del personal.	Que no se puede realizar contrato alguno lo que provoca la generación de brechas en RR. HH.	La ley prohíbe a las entidades públicas, de realizar nuevos contratos administrativos, excepto como CAS confianza, necesidad transitoria y suplencia.

Fuente: Entrevista a Director, Jefe de Oficina y servidores de la Red de Salud de Chachapoyas.

Interpretación: Sobre este primer aspecto de la investigación podemos indicar que si la Institución así lo estipula en el contrato, además porque tiene determinado plazo, otro supuesto si el colaborador presente su renuncia y/o por falta disciplinaria, así como por no cumplir con las funciones que estipula el contrato. De igual forma, respecto al impacto de la ley, en las cartas en las que se informa la rescisión de los contratos antes de la vigencia de la nueva ley, manifestaron que esta situación ha traído a quienes piensan estar seguros en el trabajo hasta aquellos de puestos de trabajo que se encontraran desempleados, y si su fecha de vencimiento es el 9 de marzo, el contrato de transición / sustitución, cuando el contrato vence antes del 10 de marzo de 2021 o cuando se trata de un contrato de sustitución administrativa.

Por otro lado, respecto a los métodos de contratación de personal - CAS indicaron que no habría una buena selección y habría quienes no sean

seleccionados justamente, así también se pronunciaron desfavorablemente porque no hay buena elección del personal y que no se puede realizar contrato alguno lo que provoca la generación de brechas en RR. HH, indicando también que la ley prohíbe a las entidades públicas, de realizar nuevos contratos administrativos, excepto como CAS confianza, necesidad transitoria y suplencia.

Objetivo Específico 2: Identificar las causales de nulidad que puedan invocarse a nivel judicial para declarar nulo el título de propiedad obtenido vía notarial.

Tabla 3

El Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020

Entrevistados	P. N° 7	P. N° 8	P. N° 9	
P.7	Si, al publicarse la lista quiere decir que paso por todos los procesos de evaluación.	Si porque todo concurso es público.	Solo cuando existe necesidad transitoria o por suplencia del personal.	Una vez que esta ley entre en vigor, se podrán celebrar contratos de servicios administrativos para necesidades temporales.
P.8	Debería ser cambiado de modalidad.	Muchas veces no se cumple con lo establecido en el contrato.	Independientemente de la fecha de inicio de la obra, el contrato es válido y su durabilidad depende de cómo se genere el contrato.	Los Contratos suscritos hasta la fecha, muy diferente a la fecha de labores, se sujeta a la condición que se origina la contratación.
P.9	No, la Ley lo prohíbe.	No la Ley lo prohíbe.	No	Si, se puede contratar.
P.10	Si, pues si renuncia la plaza queda vacante.	Sí, porque está en Derecho.	Si, mediante concurso público de méritos, pero no tendrá carácter indefinido y la vigencia de acuerdo a la necesidad de servicio.	Según la ley no es posible el remplazo, tiene generarse concurso público.

Fuente: Entrevista a Director, Jefe de Oficina y servidores de la Red de Salud de Chachapoyas.

Interpretación: Ahora respecto al segundo punto de investigación en la Red de Salud de Chachapoyas, con la lista final de ganadores publicada, indicaron que al publicarse la lista quiere decir que paso por todos los procesos de evaluación, además porque es un concurso es público, indicando cuando existe necesidad transitoria o por suplencia del personal a partir que entra en

vigencia a la norma, se puede realizar Contratos Administrativos de servicio por necesidad transitoria. Por otro lado con los contratos suscritos en la Red de Salud de Chachapoyas, donde la data de inicio de actividades es mucho después de la vigencia de la Ley, indicaron que debería ser cambiado de modalidad, porque muchas veces no se cumple con lo establecido en el contrato, así también sin importar los inicios de actividades los contratos tienen validez además de que depende de cómo se originó el Contrato. Adicionalmente se indicó que los Contratos suscritos hasta la fecha, muy diferente a la fecha de labores, se sujeta a la condición que se origina la contratación.

En cuanto a las características del CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, indicaron que no, porque la Ley lo prohíbe, finalmente sobre si es posible reemplazar a un/a servidor/a CAS que renuncia en la Red de Salud de Chachapoyas indicaron que si, pues si renuncia la plaza queda vacante, así también que al haber sido desarrollado a través concurso público de méritos, pero no tendrá carácter indefinido y la vigencia de acuerdo a la necesidad de servicio, precisando que según la ley no es posible el remplazo, tiene generarse concurso público.

DISCUSIÓN

La presente investigación Villavicencio, Alfredo, & Mendoza, Luis, & Guerra, Luciana (2012). Reforma laboral en el Perú: gran intensidad y ausencia de resultados, se concluyo es que del Decreto 276 al Decreto 728 se pasa de los trabajadores públicos a los privados, pero pasar al servicio no personal (SNP) o al sistema CAS no es nada, ¿no? Al menos hasta que el Tribunal Constitucional (TC) dictaminó que eran trabajadores. Creo que este tercer sistema nació para escapar, por lo que se ha utilizado eficazmente. Lo único que queda es cerrar el sistema de manera paulatina e incluir a los trabajadores en el principal sistema laboral de la institución donde laboran.

Ruay Sáez, Francisco Alberto (2018). Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno.

Revista Latinoamericana de Derecho Social, concluyo que el Sujeto a la aplicación de las instituciones antes mencionadas a los resultados de las acciones especificadas en el artículo 3, los trabajadores, sindicatos o terceros relevantes (incluidas las propias autoridades administrativas laborales) no toman acciones y sancionan acciones simuladas no incluidas en el artículo 3 Gómez Solórzano, Marco Augusto (1995). Límites de los esquemas de participación laboral. Espiral, concluye que de forma autónoma e independiente. Tasa de desempleo, subempleo y aumento permanente del nivel de empleo parcial, y formación de un sector de desempleo marginado e "informal" de larga duración. En los últimos 20 años, la tasa de desempleo no ha bajado significativamente por debajo del 5% anual. Se trata de un cambio estructural, es decir, el empleo ha pasado de puestos con alto contenido de capital y salarios altamente calificados en grandes empresas a empleos bien remunerados. Las pequeñas empresas ocupan empleados poco cualificados y mal pagados.

Ruay Sáez, Francisco Alberto (2018). Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. Revista Latinoamericana de Derecho Social, concluye que si bien el Código representa un avance porque formaliza y procesa legalmente los reclamos guiados por la convicción de cómo se desarrollan las normas laborales puede considerarse mucho más amplia, aunque ya está dominante conforme al artículo 478. Lo mismo ocurre con las consideraciones. Legislación laboral El trabajo puede brindar a los trabajadores una mayor protección. Pero el tiempo para que la ley entre en vigor y el diagnóstico final aún es muy corto. Huelga decir que, para otro estudio e investigación, se pospondrá la investigación completa sobre el estado legal de la aplicación de esta regla.

V. CONCLUSIONES

- V.1. A juzgar por el análisis y los resultados obtenidos, esta investigación verificó cómo trasladarse al sistema previsto en los Decretos N ° 276 y N ° 728. se concluyó que se realizará según criterios como el tiempo de servicio del personal, por antigüedad, por la aprobación a nivel del gobierno central de los Ministros y del Presidente, indicándose que en el caso del sector Público será el traslado al DL -276 de manera progresiva, cumpliendo requisitos.
- V.2. La valoración sobre la finalización del vínculo se verifica que debe estipularse en el contrato, o a través de su renuncia y/o por falta disciplinaria, así como por no cumplir con las funciones que estipula el contrato. De igual forma, en cuanto a la influencia de la ley en la carta de notificación de rescisión del contrato por vencimiento del plazo del 9 de marzo de 2021, esta situación ha creado mucha incertidumbre. Creemos que esto no es suficiente para Emitir una resolución o documento similar, pero aparte de eso, Además, debemos plantearnos informar plenamente el comportamiento, por otro lado, habrá una situación entre las personas que se consideren seguras en el trabajo. Cuando se trata de una situación similar, ocurre una situación similar. Contrato de sustitución administrativa.
- V.3. Sobre la suscripción de los contratos CAS en los procedimientos en la Red de Salud de Chachapoyas, al ser un concurso es público resultaría procedente porque ya habían obtenido tal condición, A partir de la fecha de implementación de esta ley, si existe una necesidad temporal o reemplazo de personal, se podrá concluir un contrato de servicio administrativo para la necesidad temporal. Por otro lado, dado que el contrato suscrito en la Red de Salud Chachapoyas finaliza el 9 de marzo de 2021 y su fecha de inicio es posterior a la vigencia de la ley, precisaron que debe concretarse. Además, se señaló que los contratos firmados hasta el momento son muy diferentes a las fechas de obra y están sujetos a las condiciones que dieron origen al contrato.

VI. RECOMENDACIONES

- VI.1. Deben realizarse instructivos para la implementación esto debido a que existen una diversidad de regímenes en el estado (educación, salud, trabajo, etc.), por lo que debe tomarse en cuenta que es paulatino el traspaso de estos servidores se realizará bajo el sistema antes mencionado para los servidores públicos que se dediquen a labores de larga duración al amparo del Decreto N ° 728, o sean empleados de las entidades estipuladas por el Decreto N ° 276, de la Ley Administrativa. Régimen Especial de Contratación de Servicios (RECAS).
- VI.2. El estado en base a los fines públicos debe realizar una adecuada preparación a los servidores que se relacionaran con el proceso de adecuación a los regímenes 276 y 728 según corresponda dado que se Además de otras normas, también deberá verificar las siguientes condiciones: El contrato de servicio administrativo destinado a desarrollar una misión permanente a partir del 10 de marzo de 2021 será indefinido y solo se dará por terminado si se justifica.
- VI.3. Es deber tomar atención a las excepciones establecidas en la ley aprobada porque los nuevos concursos de CAS solo pueden ser convocados para cubrir puestos que realicen tareas temporales o alternativas, porque estos puestos no serán indefinidos, y su oportunidad depende de las necesidades de servicio de la entidad y la misma

VII. REFERENCIAS

Yarrington Morales, María Antonieta (2020). El intercambio de dinero y servicios en las prácticas jurídicas del derecho laboral individual en la Ciudad de México. Iberoforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, XV(30), .[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211064236002>

Villavicencio, Alfredo, & Mendoza, Luis, & Guerra, Luciana (2012). Reforma laboral en el Perú: gran intensidad y ausencia de resultados. Derecho PUCP, (68),301-307.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: 0251-3420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142003>

Ruay Sáez, Francisco Alberto (2018). Simulación y subterfugio laboral: a propósito del alcance del actual artículo 507 del Código del Trabajo chileno. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (26),155-216.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429654085010>

Gómez Solórzano, Marco Augusto (1995). Límites de los esquemas de participación laboral. Espiral, I(3),85-107.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: 1665-0565. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13810305>

Cienfuegos Salgado, David, & Macías Vázquez, María Carmen (2007). LÓYZAGA DE LA CUEVA, OCTAVIO. NEOLIBERALISMO Y FLEXIBILIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES. MÉXICO, UAM-ATZCAPOTZALCO, MIGUEL ÁNGEL PORRÚA, 2002, 234 PP.. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (5),307-315.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640260020>

Gómez Hoyos, Diana María (2007). ¿Existen instituciones jurídicas foráneas sobre protección a la maternidad que pueden ser incluidas en la normatividad colombiana?. Revista Estudios Socio-Jurídicos, 9(Esp),262-276.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: 0124-0579. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73390011>

Navarro Albiña, René David (2015). Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (coord.) Orígenes del derecho laboral latinoamericano México, Porrúa, 2014, 541 pp.. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (21),277-288.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640697014>

Ruiz, Carlos, & Caviedes, Sebastián (2020). Estructura y conflicto social en la crisis del neoliberalismo avanzado chileno. Espacio Abierto, 29(1),86-101.[fecha de Consulta 1 de Junio de 2021]. ISSN: 1315-0006. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12264378005>

LACAVEX BERUMEN, María Aurora, & SOSA, Yolanda, & GARCÍA SILVA, Yolanda, & RODRÍGUEZ CEBREROS, Jesús (2011). RECEPCIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (12),3-62.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640267001>

Vesga Rodríguez, Juan Javier (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento Psicológico, 9(16),171-181.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 1657-8961. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612011>

RESTREPO DE OCAMPO, LUZ STELLA, & ESTRADA MEJÍA, SANDRA, & FLOREZ DE TRUJILLO, MARIA HELENA (2006). CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR INDUSTRIAL, UNA MEJORA PARA EL BIENESTAR SOCIAL. Scientia Et Technica, XII(31),159-164.[fecha de

Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0122-1701. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84911639028>

Fondevila Gascón, Joan Francesc, & López Jiménez, Daniel Fernando, & del Olmo Arriaga, José Luis, & Sainz, Jorge (2010). LOS IMPACTOS DE LAS TT.II. CC. EN LA CONTRATACIÓN LABORAL Y LA COMPENSACIÓN SALARIAL EN LA BANCA COLOMBIANA. Revista de Comunicación de la SEECI, (23),118-153.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=523552842005>

Benito S., Luisa, & Chinchilla M., Marcos (2007). EL TRABAJO SOCIAL EN LA RESPUESTA HEGEMÓNICA A LA CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA. Revista Eleuthera, 1(),9-26. [fecha de Consulta 3 de junio de 2021]. ISSN: 2011-4532. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961830002>

Izcara Palacios, Simón Pedro (2010). Abusos y condiciones de servidumbre relacionados con la implementación de los programas de trabajadores huéspedes (el caso tamaulipeco). Frontera Norte, 22(44),237-264.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0187-7372. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13614694009>

Gómez Vélez, María Alejandra (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 10(1),103-116. [fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 1794-9998. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67935714007>

Pasco, Mario (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. Derecho PUCP, (68),495-511. [fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0251-3420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142022>

Macías Vázquez, Ma. Carmen (2013). LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN Y SUS REPERCUSIONES EN LOS DERECHOS LABORALES. ESTUDIO DESDE EL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (16),83-121. [fecha de Consulta 3 de junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640271004>

Gamboa Cáceres, Teresa, & Arellano Rodríguez, Madelein, & Nava Vásquez, Yuneska (2003). Estrategias de modernización empresarial:Procesos, productos y fuerza de trabajo. Revista Venezolana de Gerencia, 8(24),592-606.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002405>

Ramírez R., Albalucía (2005). Contratación laboral de la enfermera: dilemas éticos en el modelo de salud actual. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo, 7(1-2),22-37.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0124-2059. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=145220731004>

Sáiz Bárcena, Lourdes, & Díez Pérez, José Ignacio, & Manzanedo del Campo, Miguel Ángel, & Rodríguez Monroy, Carlos (2013). Intercambio del conocimiento en la empresa. Aprendiendo de la experiencia. Interciencia, 38(8),570-576.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0378-1844. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33928557004>

Galvis Cano, Lucero, & Pesca Mesa, Daniel Alexander (2020). Límites del tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la era digital. Revista IUSTA, (52),51-76.[fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 1900-0448. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560365773003>

Tziner, Aharon, & Shkoler, Or, & Bat Zur, Bat-El (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3),207-215. [fecha de

Consulta 3 de junio de 2021]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231362057007>

Hidalgo Rueda, Francisco, & Vargas Rodríguez, Irving (2015). El respeto de los principios laborales y el acceso a la justicia en los procesos de empleo público y seguridad social tramitados ante la jurisdicción contencioso administrativa. *Revista Espiga*, (30),65-74. [fecha de Consulta 6 de junio de 2021]. ISSN: 1409-4002. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467846263008>

Morgado Valenzuela, Emilio (2006). Lo laboral en los Tratados de Libre Comercio entre países americanos. *Espacio Abierto*, 15(3),545-568. [fecha de Consulta 6 de junio de 2021]. ISSN: 1315-0006. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12215304>

Galvis Cano, Lucero, & Pesca Mesa, Daniel Alexander (2020). Límites del tratamiento de los datos personales en el ámbito laboral frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la era digital. *Revista IUSTA*, (52),51-76.[fecha de Consulta 6 de Junio de 2021]. ISSN: 1900-0448. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560365773003>

Gómez Hoyos, Diana María (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, VIII (33),98-160. [fecha de Consulta 6 de junio de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293231720006>

Farfán Mendoza, Guillermo (2017). México. La constitución de 1917 y las reformas a los sistemas de pensiones. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (24),3-37.[fecha de Consulta 6 de Junio de 2021]. ISSN: 1870-4670. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429649658001>

Montes Cató, Juan, & Ventrisci, Patricia (2017). PÉRDIDA DE DERECHOS LABORALES EN LA RESTAURACIÓN NEOLIBERAL ARGENTINA. Revista de Políticas Públicas, 21(2),661-679. [fecha de Consulta 6 de Junio de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321154298006>

Morales Moreno, Humberto (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. Derecho PUCP, (82),257-280.[fecha de Consulta 6 de Junio de 2021]. ISSN: 0251-3420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533662551009>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Nombre del estudiante: Patricia Libany Meza Lopez

Facultad/escuela: Derecho y Humanidades / Escuela profesional de Derecho

La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Contratación a plazo indeterminado	Un contrato a tiempo indeterminado es aquel contrato de trabajo que no tiene una duración específica. Usualmente se considera que, si el contrato no es a obra o a tiempo determinado, será a tiempo indeterminado.	En el trabajo de investigación adquiere la calidad de variable independiente, a razón que puede existir por sí sola.	- Sustancial - Económica - Social	Categoría 1: La contratación a plazo indeterminado	Subcategoría 1: Definición de a plazo indeterminado Subcategoría 2: Características del contrato a plazo indeterminado Subcategoría 3: Políticas sobre contratación especial	<ul style="list-style-type: none"> • Influye en algún aspecto del contrato a plazo indeterminado • No Influye en algún aspecto del contrato a plazo indeterminado • Influye parcialmente en algún aspecto del contrato a plazo indeterminado 	La escala de medición en el presente trabajo de investigación es NOMINAL.
Contrato Administrativo de Servicios - CAS	El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.	En el trabajo de investigación adquiere la calidad de variable dependiente, a razón que su existencia depende de la variable contratación a plazo indeterminado	- Sustancial - Económica - Social	Categoría 2: Contrato Administrativo de Servicios - CAS	Subcategoría 1: Definición de Contrato Administrativo de Servicios-CAS Subcategoría 2: elementos Contrato Administrativo de Servicios-CAS Subcategoría 3: Deberes y obligación Contrato Administrativo de Servicios-CAS.	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación con el contrato administrativo de servicios • No Existe relación con el contrato administrativo de servicios • Cumple parcialmente con el Existe relación con el contrato administrativo de servicios 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre del estudiante: Patricia Libany Meza Lopez

Facultad/escuela: Derecho y Humanidades / Escuela profesional de Derecho

La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cuáles son los criterios aplicables para La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios- ¿CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020?, deviniendo con dos problemas específicos,</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿cuáles son los criterios para concretizar la contratación a plazo indeterminado en la Red de Salud de Chachapoyas?; y</p> <p>¿Cuáles son las características del Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar los criterios para establecer La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar los factores que influyen para la contratación a plazo indeterminado; e</p> <p>Identificar las causales aplicables y no al Contrato Administrativo de Servicios-CAS.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H_i: Si existen criterios para establecer la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020.</p> <p>H₀: No existen criterios para establecer la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Si existen criterios para establecer la contratación a plazo indeterminado en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020</p> <p>H2: si existe la posibilidad de evaluar al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020</p>	<p>Técnica:</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de Entrevista</p>

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	ESCENARIO DE ESTUDIO - PARTICIPANTES	VARIABLES, DIMENSIONES						
<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño: Teoría Fundamentada</p> <p>Método: Análisis y de síntesis Descriptivo</p>	<p>Escenario de estudio: El escenario de estudio se circunscribió a los servidores y funcionarios de la Red de Salud de Chachapoyas.</p> <p>Participantes: A través del muestreo no probabilístico, se tomó como muestra Director, Jefe de Oficina y servidores de la Red de Salud de Chachapoyas que pertenecen a la de la Red de Salud de Chachapoyas.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1149 193 1391 347">Contratación a plazo indeterminado</td> <td data-bbox="1395 193 1675 347"> <ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social </td> </tr> </table>	Contratación a plazo indeterminado	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1395 347 1675 491">Contrato Administrativo de Servicios – CAS</td> <td data-bbox="1680 347 1827 491"> <ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social </td> </tr> </table>	Contrato Administrativo de Servicios – CAS	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 	
Contratación a plazo indeterminado	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 							
Contrato Administrativo de Servicios – CAS	<ul style="list-style-type: none"> - Sustancial - Económica - Social 							

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Nombre del estudiante: Patricia Libany Meza Lopez

Facultad/escuela: Derecho y Humanidades / Escuela profesional de Derecho

Ámbito temático	Problema General	Problemas Específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	categoría	Sub categoría	Información de: sujetos
Derecho Laboral	¿Cuáles son los criterios aplicables para La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-¿CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020?	PE1: ¿cuáles son los criterios para concretizar la contratación a plazo indeterminado en la Red de Salud de Chachapoyas?; y	Determinar los criterios para establecer La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020.	OE1: Determinar los factores que influyen para la contratación a plazo indeterminado; e	Categoría 1: La contratación a plazo indeterminado	Subcategoría 1: Definición de a plazo indeterminado Subcategoría 2: Características del contrato a plazo indeterminado Subcategoría 3: Políticas sobre contratación especial	Director, Jefe de Oficina y servidores de la Red de Salud de Chachapoyas que pertenecen a la de la Red de Salud de Chachapoyas.
		PE2: ¿Cuáles son las características del Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas?				OE2: Identificar las causales aplicables y no al Contrato Administrativo de Servicios-CAS.	

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Cabeza Molina Luis Felipe
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho Administrativo y Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020
 Autor (s) del instrumento (s) : Patricia Libany Meza Lopez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba 05 de Junio de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rubén Fernandez Bocanegra
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
Especialidad : Derecho Administrativo y Gestión Publica
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020
Autor (s) del instrumento (s) : Patricia Libany Meza Lopez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: _____

Moyobamba 05 de Junio de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : López Mendoza, Pedro
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Derecho Administrativo y Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020
 Autor (s) del instrumento (s) : Patricia Libany Meza Lopez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba 05 de Junio de 2021



ANEXO 09: Guía de entrevista



ANEXO 5

GUÍA DE ENTREVISTA

Título de investigación: "La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020".

Nombre y apellidos del entrevistado: Judith Godos Jacinto

Institución que labora:

Red de salud Chachapoyas

Fecha de la entrevista: 03-06-2021

Objetivo General: "Determinar si resulta eficaz la contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020".

1. Para comenzar, ¿Cree usted que ¿Cómo se realizará el traslado a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276 y 728??

Según el tiempo de servicios del personal, por antigüedad.


2. ¿Qué se entiende por carácter indefinido de los contratos administrativos de servicios??

Que el contrato no tiene vencimiento a cargo por que el trabajador renuncie.

3. ¿Cómo se configura la excepcionalidad de labores de necesidad transitoria?

Para cubrir a una persona que sale por licencia o periodo vacacional.

ANEXO 10: Solicitud de autorización.

 **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Chachapoyas, 11 de mayo de 2021.

SEÑOR
DR. PERCY HUAMAN CUBAS
Director de la Red de Salud Chachapoyas


Ciudad.-

Patricia Libany Meza López, identificada con DNI N° 72302545, alumna del Taller de Titulación de la Carrera en Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Tarapoto, ante usted me presento con el debido respeto y expongo lo siguiente:

- La finalidad del presente documento es para solicitarle, me autorice realizar la investigación de tesis que lleve por título, "LA CONTRATACIÓN A PLAZO INDETERMINADO FRENTE AL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO -CAS EN LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS 2020", para obtener el Título como Abogado en la Universidad Cesar Vallejo, Sede Tarapoto, la presente actividad es para realizar encuestas a los usuarios y trabajadores de nuestra institución pública, dicha acción investigativa es con fines netamente académicos.


Esperando tener la acogida a esta petición y su pronta respuesta, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.


Agradecimiento


Patricia Libany Meza Lopez
Dni N° 72302545

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHANO
DIRECCIÓN DE ALTA ESPECIALIDAD
DIRECCIÓN DE SALUD
PROCEIDO
5126 con 31/5/21
Salud
F. Regional Ayacucho

ANEXO 11: Autorización para realizar investigación de tesis.

 **GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Salud Amazonas

 BICENTENARIO
PERU 2022

BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

CARTA N° 006 -2021.GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA – A –DRSCH

Señorita:
PATRICIA LIBANY MEZA LOPEZ
Telf.912750646
Correo: libany2145@gmail.com

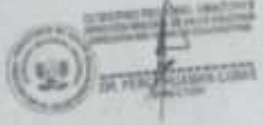
Ciudad .-

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que, este despacho **AUTORIZA**, realizar la **ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN DE TESIS**, que lleva por título "La Contratación a Plazo Indeterminado Frente al Contrato Administrativo de Servicio -CAS en la Red de Salud Chachapoyas 2020, para la obtención de su título Profesional como Abogado en la Universidad Cesar Vallejo -sede Tarapoto.

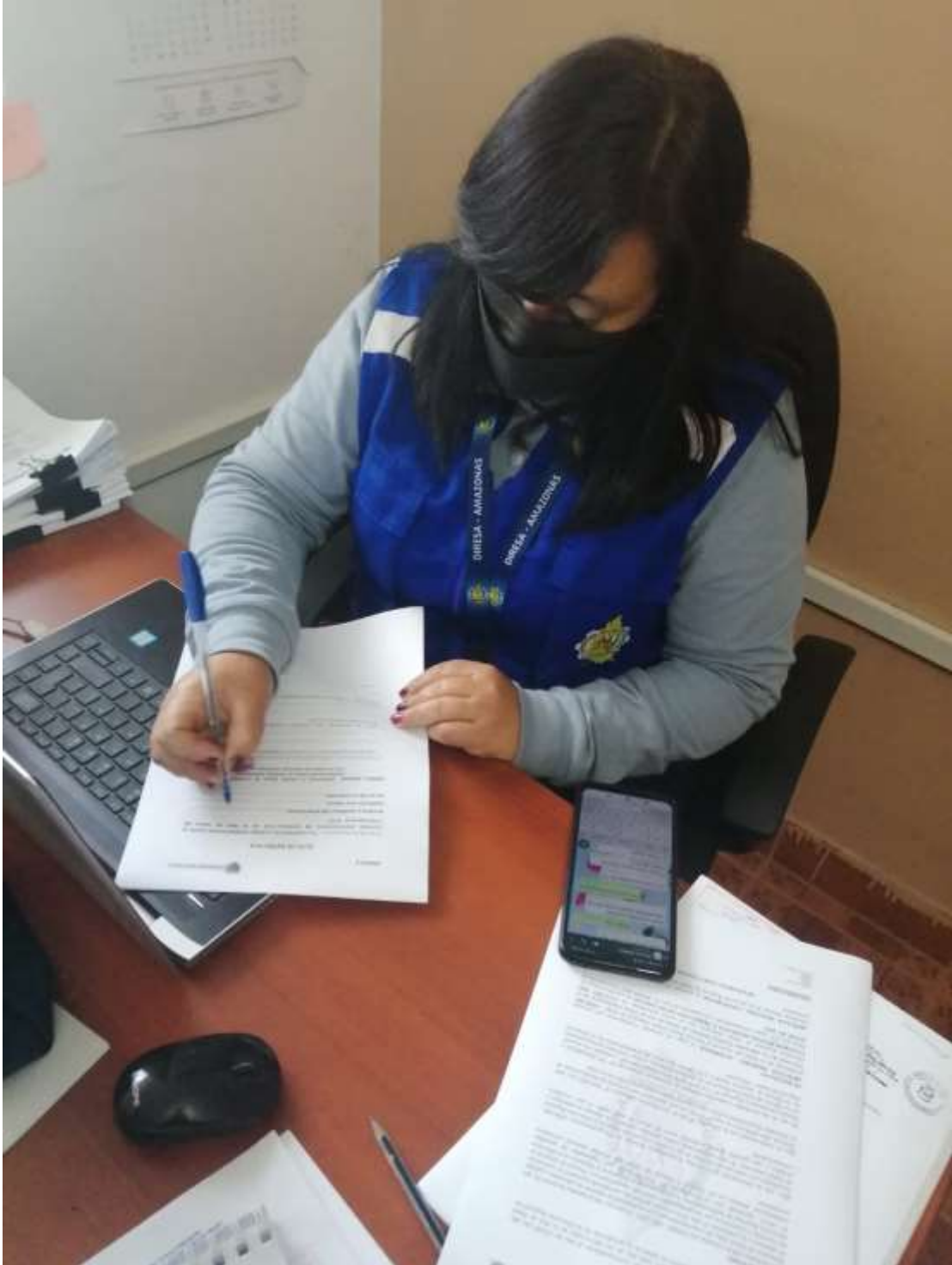
Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de especial consideración y estima.

ATENTAMENTE



RECIBIDO
DOC.2311567
EXP.1777146

ANEXO 13: Vista Fotográfica



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

27 de Junio de 2021

Siendo las 11:45 horas del día 27/06/2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada: "La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020", presentado por la autora Patricia Libany Meza Lopez egresada de la Escuela Profesional de Derecho. Concluido el acto de exposición y defensa del Trabajo de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen (**)
Patricia Libany Meza Lopez	UNANIMIDAD

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

:



ELISEO PAREDES DIAZ
PRESIDENTE



LUIS FELIPE CABEZA MOLINA
SECRETARIO



REGNER NICOLÁS CASTILLO SALAZAR
VOCAL