



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Vulneración de los derechos laborales a los médicos de Contrato
Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Ledesma Solsol, Juliana Cecilia (ORCID: 0000-0003-0189-8150)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TARAPOTO — PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios y a mis bellos padres Yovana Solsol y Hugo Ledesma, por el aliento en el recorrido para poder llegar a culminar este sueño de realizarme profesionalmente, que con valentía, esfuerzo, y apoyo incondicional siempre estuvieron presente para cuando todo se complicara.

Juliana

Agradecimiento

Agradezco a mis formadores de gran sabiduría.

Agradezco al Dr. Rolando pichen y a Dr. Regner castillo por las enseñanzas compartidas.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.	22
Tabla 2. Principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.....	23
Tabla 3. Vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.	24

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad, Fijar si existe vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020. La investigación es de tipo aplicada, cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, se utilizó como instrumento, el cuestionario, a una muestra de 63 médicos, se obtuvo como resultado Existe vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020, con una significancia asintótica 0,000 ($p < 0,05$). Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020. Por lo cual se llega a la conclusión: El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020 tal como refleja el cuadrado y la significancia asintótica 0,000 ($p < 0,05$).

Palabras Claves: Vulneración de los derechos laborales, médicos, contrato administrativo de servicios, Hospital.

ABSTRACT

The objective of this research is to establish whether there is a violation of labor rights in the doctors of the Administrative Contract of Services-CAS of Hospital II. Tarapoto, 2020. The research is of an applied, quantitative, non-experimental, correlational design, the questionnaire was used as an instrument, to a sample of 63 doctors, the result was that there is a violation of labor rights in Contract doctors Administrative Services-CAS Hospital II. Tarapoto, 2020, with an asymptotic significance of 0.000 ($p < 0.05$). Therefore, the hypothesis of the research is accepted. The administrative contract of services is a regime for hiring personnel that violates the rights and labor benefits of the doctors of the Administrative Contract of Services-CAS of Hospital II. Tarapoto, 2020. Therefore, the conclusion is reached: The administrative contract of services is a regime of hiring of personnel that violates the rights and labor benefits in the doctors of the Administrative Contract of Services-CAS of Hospital II. Tarapoto, 2020 as reflected by the chi square and asymptotic significance 0.000 ($p < 0.05$).

Keywords: Violation of labor rights, doctors, administrative service contract, hospital

I. INTRODUCCIÓN

Partiendo del periodo 2008, el Derecho le ha tomado un real interés al régimen especial laboral conocido también como el régimen de la contratación administrativa de servicios por el acrónimo antes descrito como es el CAS. Que se dio bajo la condición que presenta el D. L. N° 1057, que está facultado para la regulación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios teniendo como principal objetivo brindar facultades a los trabajadores que se contraten bajo dicha modalidad de Servicios No Personales. No obstante, a lo mencionado en términos anteriores se siguen vulnerando los mismos.

Pese a que la legislación y jurisprudencia dedica el registro del Derecho a la carrera laboral y el principio de igualdad en oportunidades, y demás derechos que son potestativos en función del derecho laboral como fundamento del bien jurídico tutelado protegido y de primacía del estado peruano, lo comentado en cuanto a las condiciones de ley tienen caracteres ineficaces en las circunstancias que se requiere métodos resolutivos, por las que infringe los Derechos de los trabajadores.

Bajo estas situaciones que se vienen suscitando, es un serio declive al trabajador público y más aún en el sector salud, quienes están bajo estos regímenes de condiciones limitantes, debido a que se reduce aminora el derecho laboral, sin embargo, las muchas manifestaciones de inconformidad de las distintas estancias por esta norma, tales hechos no restituyeron dichas condiciones bajo las cuales se estable el tipo de contrato, por la ineficacia de la fuerza normativa o la falta de motivación de estas instancias que realizan dichas resoluciones, asimismo ni siquiera los padres del Derecho Laboral internacional quienes velan por la correcta aplicación de los derechos laborales, no han podido deshojar la condición abusiva de contrato.

En el Hospital II-2 de Tarapoto, los médicos en la actualidad están desarrollando sus labores a pesar de las condiciones y dificultades que tienen en cuanto a la calidad de vida, además del desatino en las fases adjudicatarios, los médicos no

son remunerados y tienen percances en cuanto a los contratos laborales, sobre todo en estos momentos que estamos atravesando por la Pandemia.

La vulneración de los derechos laborales de los médicos, son atribuidas por las deficiencias en la gestión administrativa del Hospital II-2 de Tarapoto, al no dar cumplimiento a los contratos desde la figura salarial, hasta las condiciones de bioseguridad, no contando con los instrumentos necesarios para el oportuno desenvolvimiento de las labores y la deficiencia de garantía a la salud, causando que los médicos se expongan a circunstancias que deterioren su salud y además podría ocasionar la pérdida de los mismos.

Por lo cual se plantea los subsiguientes interrogantes, Problema general: ¿Se vulneran los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2 Tarapoto, 2020? Problemas específicos, ¿Existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios- CAS del Hospital II-2 Tarapoto, 2020 ?, ¿Cuáles son los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II? Tarapoto, 2020?

La reciente investigación se justifica en el contexto teórico, que conduce con el aprendizaje de los autores y las teorías relacionadas dando a conocer un punto de vista imprescindible con relación a la vulnerabilidad de los derechos laborales, además los Contratos Administrativos de Servicios-CAS en los médicos del Hospital II-2. Tarapoto, 2020, accediendo a ser estudiado para el crecimiento de posteriores investigaciones, en el aspecto práctico, esta investigación nos llevara a comprender y percibir de forma directa la realidad y las condiciones de trabajo a las que los Médicos se encuentran, sujetos así también la vulneración de los derechos laborales en Hospital II-2, Tarapoto, 2020 y en la justificación metodológica, los procesos estudiados darán acceso a ser aplicadas en otras instituciones para justipreciar las condiciones que necesitan ser examinados, y en consecuencia se emplee en las averiguaciones futuras.

Se expone el objetivo general, Establecer si existe vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del

Hospital II-2. Tarapoto, 2020. Dentro de los problemas específicos: Identificar si existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020 y analizar los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II-2. Tarapoto, 2020.

Finalmente se propone como hipótesis general, El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020. Además de las hipótesis específicas, si existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020. Los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II-2. Tarapoto, 2020, son la legalidad y oportunidad.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, resaltan los siguientes antecedentes, Terrasa, (2017) en, *Fundamental rights in Argentinian working relations in private companies* *Les droits fondamentaux dans les rapports de travail prive en Argentine*. (artículo científico). Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Estudio no experimental, diseño descriptivo. La técnica empleada fue la observación y su instrumento la lista de cotejo. Concluyendo que; existe en la República Argentina una partición concedida, siendo el primero una protección alturada a los trabajadores y sus derechos primordiales, y el segundo, un escaso internalización por parte de los juristas y trabajadores, de la estimación de los derechos fundamentales con que se relaciona.

Monroy & Sánchez, (2017), *Los derechos humanos laborales*. (Artículo científico). Universidad Nacional Autónoma de México. México. Estudio descriptivo, con diseño cuantitativo. Conforme a un análisis documental. Concluye que: el trabajo es un fin necesario para el recorrido vivencial del ser humano, y más en la actualidad ya que se expanden los límites de edad para que una persona se pueda jubilar, por lo que se llega a discutir en un espacio fundamental en el terreno de los derechos humanos. Todo ser humano tiene la invaluable necesidad de producir ingresos que cubra sus necesidades que amerita, empero, al llegar a la gran mayoría de edad (vejez), son marginados y si en un principio no llegaron a nombrarse o formalizarse en el ámbito de trabajo independiente, estos llegan a ser discriminados.

Arese, (2017), en *Labour human rights in the Latin American constitutions*. (Artículo científico). Universidad Nacional Autónoma de México. México. Estudio descriptivo, diseño no experimental. La colección de información fue mediante el análisis documental. Concluyendo que: el proceso es no bajar la guardia en cuanto a las normas de trabajo en las Constituciones latinoamericanas que están siendo supeditados, esto se tiene que alienar al desarrollo de nuevas normativas con dirección a los cambios modernos y las necesidades del cuerpo academicismo. Es primordial que los Jurista en el tema estén alertos para que

no se vulneren las normas laborales, que muchas veces están sujetas a las reformas de más o menos eficacia.

Bolaños, (2015), *Jus cogens and labor rights*. (Artículo científico). Universidad Autónoma de México. México. Estudio cuantitativo, con diseño descriptivo. Mediante un estudio documental. Concluye que: la doctrina implícita es que los lus laboristas indaguen sobre los derechos fundamentales laborales, ya sea por su significado y claridad que llegaron a alcanzar en la actualidad, la clase de derecho genérico y autoritario a nivel mundial. En el término del objetivo, el trabajo da un paso importante al derecho comparado en los citados puntos de la igualdad en la ocupación y trabajo decente en América Latina.

A nivel nacional se encuentran, los antecedentes; Cruzado, (2018), *Las formas de contratación laboral en el Perú como una consecuencia de la flexibilización laboral y su incidencia en el derecho de libertad sindical*. (Artículo científico). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Investigación no experimental, con diseño descriptivo, crítico. Mediante un estudio documental. Concluye que, el contrato de CAS, brinda la salida para dar oportunidad laboral a todos sin embargo no se ajusta a las nuevas condiciones laborales donde nos encontramos los trabajadores tienen que contar con autonomías. La permisividad orientada a la forma de contratación en el territorio peruano, trae muchas consecuencias negativas, que dificulta el desempeño y continuidad de los individuos, asimismo, impide el beneficio de un trabajo digno que todos los individuos tiene por derecho.

Pacheco, (2018) en su investigación, *The CAS and its incidence in the administrative work of the health sector worker*. (Artículo científico). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Puno. El tipo fue no experimental con diseño descriptivo. La población y muestra de 46 trabajadores. La técnica de observación y los instrumentos de ficha de observación y encuestas. Concluye que; el 80% (37) de trabajadores estiman que hay una caída en las labores administrativas, mientras que un 13% (6) piensan que esto daña en

parte y un 7% menciona piensa que No. En otro orden, el 83% (38) opinan que el tiempo de contratación por CAS repercuten en dar cumplimiento al objetivo, mientras que 13% (06) fijan que chocan directamente con la productividad y 4% (02) destacan que el término del contrato es una de los factores para el cumplimiento de metas. Los CAS, inciden que no llegan al objeto del fin institucionales trazadas, afectando las labores intrínsecas. La modalidad de contratación por Contrato CAS genera incertidumbre en las personas, la misma que afecta en el desempeño y cumplimiento de las metas establecidas, la misma ocasiona el término del contrato. Muchas veces, los trabajadores contratados bajo esta modalidad ocupan puestos administrativos, que genera inestabilidad en la gestión de la institución por la renovación constante de los contratos, sin brindar mayores beneficios a los mismos.

Arellano, (2018) en su artículo denominado, *El principio de oralidad de la ley procesal del trabajo y su rol en la consecución de una adecuada justicia laboral en el Perú*. (Artículo científico). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Estudio no experimental con diseño descriptivo, mediante el análisis documental. Concluye que: Los fundamentos del proceso laboral (Perú) es el principio protector y mediante la oralidad, facilita llegar a un Fin del proceso que es la obtención de un idóneo y eficiente justicia.

Seminario, (2018) en su investigación, *Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral*. (Tesis de pregrado). Universidad de Piura. Perú. Estudio descriptivo, mediante el diseño no experimental. Mediante la técnica de revisión documental y observación. Concluye que: el carácter del despido es causalista, es decir, si el empleador pone fin al vínculo laboral, dicha potestad procedería a ser legítima siempre y cuando el trabajador haya caído en falta, tipificada por el ordenamiento jurídico. En tanto, la forma de poner fin al vínculo laboral es por razones justificadas de acuerdo a la normativa vigente, convirtiendo en legítima, si esta se encuentra tipificada en la normativa.

Guardia et al., (2015) en su investigación, *Labour disputes in the health sector in Peru*. (Artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Estudio descriptivo. Diseño no experimental. La población y muestra fue de 185 conflictos laborales. La técnica e instrumento compete al análisis documental. Finaliza que; en el Perú, la demanda más solicitada es el aumento de retribuciones, examinando que el trabajo médico es un acto invaluable y que aun sabiendas no se haya estandarizado dichos honorarios. Es puntual detallar, que los médicos peruanos perciben remuneraciones bajas y como consecuencia de esto se puso en efecto una nueva escala salarial de ESSALUD y MINSA en el presente año. Tales profesionales, desarrollan labores que demanda de mucha preparación y especialización, que debe ser valorada en función a al desempeño en beneficio de los pacientes, sin embargo, aún no se encuentran definidos o en un estándar adecuado, que permita mejorar sus condiciones y buscar la especialización constante, para garantizar la condición de mejorar la salud de las personas y desarrollo de las condiciones básicas del país.

Los trabajadores figuran como la fuerza productiva de los continentes en el mundo quien con su trabajo contribuye al desarrollo de las naciones, por ser la fuente principal de los recursos. Tenéis en cuenta las condiciones de salud y labores son esenciales. (Patlán, 2016). A mediados del año 2008, el derecho se orientó a prestar particular importancia a un CAS. Que tiene las condiciones establecidas en dicho contrato consignado. Por la entrada en vigencia del DL. N° 1057,

Cabe indicar que aun contando con una ley que regula las condiciones del trabajo colectivo y además de proceso, que debe tener todo empleador para consigne adecuadamente las condiciones laborales. (Condezo, 2012, p. 6)

Que mediante Decreto Supremo N° 024-2001-SA, la cual fue promulgada en favor de los médicos, reconociendo la labor que desempeñan, además definiendo las acciones que le faculta la profesión, reconociendo con ello las facultades que les otorga la carrera médica, además de las responsabilidades

que ello denota. Pero existe un vacío donde no se establece la modalidad de contrato laboral de manera definida y específica.

Ley n° 31039, (2020) se da la aprobación ascenso automático excepcional de los profesionales de salud. En la cual ya no será inexcusable que rindan un examen para acceder a dicho ascenso. Del mismo modo, la Ley también permite la variación de línea de carrera, el nombramiento y cambio a plazo indeterminado de los profesionales de la salud.

Dentro de las teorías relacionadas, destacan conceptos de la vulneración del derecho laboral, contratos Administrativos de Servicios. El trabajo, es un ejercicio económico, figura un ámbito de desarrollo del trabajador, el cual accede al desenvolvimiento de sus habilidades, lograr un ingreso remunerado y ejecutar colaboración en favor de la sociedad.(Patlán, 2016, p. 3). De acuerdo a la *Constitución Política del Perú*, (1993) en el artículo 22° de la Constitución Política de 1993 enuncia que “el trabajo en un deber y un derecho”.

La vulneración de los derechos laborales, se entienden por vulnerados o lesionados cuando el empleador transgrede los derechos y obligaciones y a consecuencia limita la plena función de los derechos fundamentales del trabajador sin antes corroborar la falta de forma arbitraria. (Granda et al., 2020, p. 43)

La vulnerabilidad del mercado laboral y preferencias políticas se agrupa en tres grupos. Primero, el enfoque de riesgo individual se centra en las características del trabajo que influyen en las preferencias a través del interés económico propio. De manera análoga a los ingresos bajos, el riesgo de desempleo lleva a las personas a apoyar la protección social y los partidos políticos que la prometen, típicamente partidos de izquierda. El argumento se ha aplicado, entre otras cosas, a la exposición a la globalización (Walter, 2010) y al desempleo ocupacional (Rehm, 2009) y asume tomadores de decisiones individualistas y

económicamente instrumentales. El riesgo generalmente se conceptualiza como un continuo y varía en grado entre los individuos.

En segundo lugar, la teoría del interno-externo también se basa en el nexo entre el riesgo objetivo, el interés propio y la demanda de políticas. Agrega la noción de que el riesgo se distribuye de manera discontinua como resultado de las instituciones del mercado laboral. En particular, el orden de despidos crea dos secciones: los "iniciados" tienen contratos de trabajo regulares y están relativamente aislados del desempleo. Los "forasteros" no pueden encontrar trabajo o tener trabajos no estándar con mayor riesgo de desempleo. Por tanto, las distintas categorías legales de contratos laborales crean una distribución discontinua del riesgo. En consecuencia, la teoría del insider-outsider se desvía de una lógica de decisión puramente individualista e incorpora un argumento organizacional. Los iniciados se benefician como grupo de su organización en sindicatos y de sus vínculos con partidos socialdemócratas. Los forasteros son un grupo difuso que carece de representación efectiva. Estas divisiones a nivel de grupo contrastan con la teoría partidista tradicional, que considera al trabajo como un acto unitario (Rueda, 2007).

En tercer lugar, los sociólogos y psicólogos subrayan la subjetividad de la vulnerabilidad del mercado laboral. Este enfoque esquiva las premisas de economía política racionalistas. Destaca que "dos empleados en la misma situación pueden experimentar diferentes grados de inseguridad laboral porque percibirán e interpretarán la situación de manera diferente (Sverke et al., 2002). La perspectiva tiene ventajas conceptuales. Reconoce que aquellos que parecen institucionalmente bien protegidos pueden percibir su situación como insegura. Después de todo, la inseguridad también puede deberse a factores macroeconómicos, específicos de la empresa o personales; todo lo cual se refleja en valoraciones subjetivas. Además, el enfoque subjetivo facilita una conceptualización más matizada del riesgo, por ejemplo, distinguiendo entre inseguridad cognitiva y afectiva (Anderson & Pontusson, 2007) y entre preocupaciones por la pérdida del empleo y preocupaciones por el reempleo (Marx, 2014). Por lo tanto, se presta a una teorización más explícita de los

riesgos del mercado laboral y los mecanismos psicológicos. La forma en que los factores de riesgo objetivos se traducen en preocupaciones subjetivas debería, por ejemplo, depender de la información sobre el mercado laboral y los rasgos de personalidad. Por último, las medidas subjetivas proporcionan una forma parsimoniosa de tener en cuenta las fuentes de (in) seguridad a nivel del hogar. A pesar de estas ventajas, la inseguridad subjetiva rara vez se utiliza para explicar las preferencias políticas (Hacker et al., 2013).

De acuerdo a Mundlak, (2007), los componentes del trabajo se encuentran definidos por los consiguientes, desempeño libre de acciones sin ser conducidos a hechos de esclavitud, el derecho al acceso a un empleo y por parte del estado brindar oportunidades laborales. Asimismo, se entiende que el derecho al trabajo, son definidas a través de las directivas que se disertan en las normas laborales las cuales están reguladas bajo el criterio de las ramas del derecho, definiendo las condiciones y facultades de toda persona que se encuentra en el ejercicio laboral (Montoya, 2019).

El principio de primacía de la realidad conceptualiza que, en caso de haber diferencia entre declaraciones y hechos en los documentos y formalidades, se llegara a tomar en cuenta lo que haya demostrado la realidad. A consecuencia del principio in dubio pro operario el juez laboral que se cuestiona respecto al emplear dos o más normas divergentes para dar solución a un mismo desacuerdo jurídico deberá interpretar lo que le sea más propicio al trabajador, con el resultado de que tiene buscar una preeminencia en el tiempo y no un inmediato. (Montoya, 2019, p. 2-4)

Como también se considera el principio de igualdad en donde se tiene por derecho el trato igualitario, no permitiendo la discriminación de ninguna índole, sobre y todo que todos debemos tener igualdad ante las leyes, por ende, la igualdad de acceso a las condiciones laborales y más aún en ejercicio de las actividades laborales (Montoya, 2019).

También se considera el principio de la irrenunciabilidad, de las facultades, frente al dictamen de la carta magna, la cual regula y salvaguarda los intereses de

relaciones laborales, con la finalidad de amparar la trabajador frente al abuso del empleador, teniendo como centro de desarrollo económico de la sociedad los derechos laborales (Montoya, 2019,).

Asimismo, en cuanto a los principios de la legalidad, las cuales se enfocan a determinar las acciones que tienen los empleadores con sus trabajadores, por lo cual las definición de dichas conductas deben estar estipuladas de tal manera que se pueda delimitar los actos que no estén con el contexto del cumplimiento de las buenas costumbres y serán reprochables en todo entorno (Montoya, 2019).

El Principio de Inmediatez, como parte del Derecho al Debido Proceso, ha estado siempre a la potestad disciplinaria del empleador y se basa en el Principio de Seguridad Jurídica. Debe existir un tiempo prudente y razonable entre el punto en que el empleador es conocedor de la existencia del hecho cometido por el trabajador y en el preciso instante en el que instruye el procedimiento y se le imponga la sanción disciplinaria. (Montoya, 2019, p. 8)

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son instrumentos de inspección del atropello en el manejo de las actitudes del empleador para poner fin conductas despóticos del derecho, sobre lo que se pide se tomen decisiones que contesten a criterios de racionabilidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. (Montoya, 2019, p. 9)

Finalmente es considerado el principio de la continuidad, precisamente el que está ligado al proceso en el cual se le otorga, al trabajador las condiciones que amerita el desempeño amplio en el tiempo de sus funciones y actividades, además la ley indica que el periodo que puede ser ampliado como máximo es el de 05 años continuos, por lo mismo se tiene que tomar en cuenta las leyes antes hacer un despido arbitrario, ya que la ley le brinda todas condiciones para poder laborar (Montoya, 2019, p. 10).

Igualdad de oportunidades sin discriminación. El TC, indica que está estipulado la censura de actos discriminatorios en todo tipo de entornos, más aún en el

laboral, menos aún negarle la oportunidad de desarrollo laboral a una persona que tenga distintas condiciones de opción sexual, afiliación política, religión, como también por ejercer su derecho a pertenecer a un sindicato, ello también se puede ejercer por condicionar al puesto laboral a condiciones en las cual es imposible el desempeño de un trabajador. Exp.N°008-2005-PI/TC citado por (Jhonder, 2017, p. 25)

El artículo primero del Decreto Supremo No 065-2011, (2015) que modificó el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM el cual reglamenta la condiciones de este tipo de hecho contractual, en las instituciones del estado además los procesos en los cuales se vincula laboralmente a una persona con la institución, pasando a ser un subordinado dentro de la estructura organizativa de la misma, la cual otorga las facultades y beneficios además de los acciones que están obligadas dentro de este régimen especial.

De acuerdo al DS N° 065-2011, (2015) Artículo 3.- procesos de contrato, este proceso requiere de ciertas etapas y procedimientos, la cual inicia con el desarrollo de las convocatorias, es una acción que consiste en la divulgación del puesto de trabajo disponible a través de los medios y recursos con los que cuenta la institución desde una página web hasta los medios radiales y televisivos del entorno, seguidamente el tiempo promedio de publicación de la convocatoria no debe ser menor a 5 días laborables, la cual debe especificar los procesos de selección, las condiciones mínimas y requerimientos del puesto de trabajo, luego se encuentra la etapa de selección en ella se hace la revisión de los documentos presentados por los postulantes y la debida, identificación de los posible perfiles acordes con el puesto, además de realizar los filtros necesarios para la posible realización la elección del trabajador, como parte final de esta evaluación se establece una entrevista, que permite evaluar los conocimiento y experiencias, para lograr el mejor desempeño en el puesto de trabajo.

Derechos y beneficios del CAS: El régimen de contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativos de servicios (CAS), nació con el fin de Dar derechos y beneficios laborales en favor de los trabajadores contratados bajo

dicha modalidad laboral, derechos y beneficios que se encuentran prescritos en su propio reglamento. (p. 32). En las cuales están son la jornada laboral, descanso físico de veinticuatro horas continuas por semana, descanso vacacional, afiliación al seguro de ESSALUD: afiliación al régimen de pensiones: permiso por lactancia materna y licencia por paternidad: derecho de sindicalización: derecho de huelga.

La jornada laboral: La jornada laboral exigida por el Decreto Legislativo N.º 1057 (Decreto Legislativo N° 1057) no puede superar de un máximo de 48 horas semanales, motivo por la cual las entidades estatales deben dar cumplimiento justo y preciso dicha disposición con el fin de no transgredir los derechos laborales de los trabajadores del sector público en Perú. (Saucedo, 2017, p. 33)

Descanso físico de veinticuatro horas continuas por semana: se puede verificar que en el CAS se tendría una jornada de trabajo de seis días a la semana. Tal derecho se ubica en el artículo 25° de la carta magna de Perú de 1993 (Constitución Política del Perú 1993: sumillas, reformas constitucionales, índice analítico, 2017) donde prescribe que los trabajadores se benefician de un descanso semanal remunerado. Por la cual el empleado se encuentra facultado a recibir un descanso semanal de dos días en el sector público sin menoscabo de no recibir el pago correspondiente de los días no laborados en su descanso semanal. (Saucedo, 2017, p. 34)

Descanso vacacional: La norma dice que el trabajador que presta servicios bajo la modalidad del régimen especial CAS en la entidad estatal mediante una duración ininterrumpida de servicios de un año, disfrutará del derecho a recibir un descanso físico de quince días calendarios, sin cambiar la modalidad del sueldo íntegro pactado con la entidad contratante.

(Saucedo, 2017, p. 34)

Afiliación al seguro de ESSALUD: el aporte por parte del empleador es del 30 % de la UIT con relación de los trabajadores que prestan servicio bajo el régimen

CAS de manera que gozan de los mismos servicios de atención médica con relación a los demás trabajadores del sector Estatal. (Saucedo, 2017, p. 35)

Afiliación al régimen de pensiones: tiene carácter alternativo por lo que aquellos trabajadores que ya hayan prestado servicios en el sector público o privado, por ende, ya cuentan con un sistema pensionario de su elección. (Saucedo, 2017, p. 35)

Permiso por lactancia materna y licencia por paternidad: Mediante Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM) que modificó el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM (Decreto Supremo N.º 36 075-2008-PCM) se añadió el permiso por lactancia y la licencia por paternidad, derechos que gozarán todos los trabajadores que fían servicios bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios. (Saucedo, 2017, p. 36)

Derecho de Sindicalización: Derecho incorporado por Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM) que modificó el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM (Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM) se menciona que aquellos empleados que prestan servicios para el sector público bajo el régimen CAS tienen la facultad de organizarse sindicalmente con un número mínimo de 20 empleados o en su defecto incorporarse a los sindicatos de servidores públicos ya existentes. (Saucedo, 2017, p. 36)

Derecho de Huelga: El presente derecho encuentra base Legal en la Ley N.º 25593 (Ley N.º 25593, Ley de relaciones colectivas de trabajo, 1992) aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, en su artículo 72º (Decreto Supremo N.º 010-2003-TR) El derecho de huelga es un acto de suspensión de trabajo definido por la mayoría de los trabajadores la misma que precederá en forma voluntaria y pacífica con la particularidad de no asistir a laborar. (Saucedo, 2017, p. 38)

III.METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

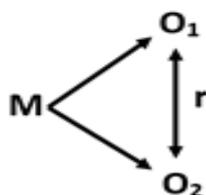
Tipo de estudio

Aplicada: CONCYTEC-, (2019) menciona que la investigación de tipo aplicada está conducida a precisar por medio del conocimiento científico, los recursos por los cuales se puede satisfacer necesidades reconocidas y específicas. (p. 2)

De igual modo, Hernández et al., (2014) la investigación tiene como objeto estudiar los problemas que se susciten en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020, a partir de teorías y conocimientos ya existentes. (p. 25). Además, fue un estudio cuantitativo, porque se recolectó los datos empleando un cuestionario, con preguntas con opciones de respuesta tipo Likert y fue de corte transversal, puesto que fueron obtenidos en un determinado tiempo.

Diseño de investigación:

Diseño no experimental, la cual se enfoca en describir las condiciones en las que se encuentran de manera empírica las variables de estudio, para describirlas de manera científica con el uso de herramientas, no se altera las condiciones de la población objeto de estudio. (Hernández et al., 2014, p. 108)



Donde:

M: Tamaño de muestra

r: Relación entre las variables de estudio.

O₁: Vulneración de los derechos laborales

O₂: Contrato Administrativo de Servicios

Variables y operacionalización

Variable 1: Vulneración de los derechos laborales

Definición conceptual: La vulneración de los derechos laborales, se entienden por vulnerados o lesionados los derechos laborales cuando el empleador actúa de la manera que restringe el entero ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin antes corroborar la falta de forma arbitraria. (Granda et al., 2020, p. 43)

Definición operacional: Vulneración de los derechos laborales será medido a través de las dimensiones derecho al trabajo, derecho a la estabilidad laboral y los principios laborales. Mediante un cuestionario de preguntas realizado a los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.

Dimensiones e indicadores

La dimensión del derecho al trabajo conformado por los indicadores:

- Reconocimiento laboral
- Pago de la asignación por escolaridad
- Reconocimiento por la CTS
- Derechos sindicales
- Igualdad de remuneraciones
- Capacitación permanente

La dimensión del derecho a la estabilidad laboral al trabajo conformado por los indicadores:

- Permanencia
- Incorporación a la carrera administrativa
- Tipo de contrato
- Seguridad laboral

La dimensión principios laborales al trabajo conformado por los indicadores:

- Principio de igualdad de trato y no discriminación
- Principio de legalidad
- Principio de inmediatez
- Principio de razonabilidad
- Principio de oportunidad

Escala de medida: Nominal

Variable 2: Contrato Administrativo de Servicios

Definición conceptual: El artículo primero del Decreto Supremo N° 065-2011, (2015) el cual reglamenta las condiciones de este tipo de hecho contractual, en las instituciones del estado además los procesos en los cuales se vincula laboralmente a una persona con la institución, pasando a ser un subordinado dentro de la estructura organizativa de la misma, la cual otorga las facultades y beneficios además de las acciones que están obligadas dentro de este régimen especial.

Definición operacional: El Contrato Administrativo de Servicios será evaluada de acuerdo a las dimensiones naturaleza jurídica, derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios. Mediante un cuestionario de preguntas a los trabajadores.

Dimensiones e indicadores

La dimensión naturaleza jurídica conformado por los indicadores:

- Plazo
- Prestación de servicios
- Subordinación
- Contraprestación
- Desempeño de funciones 48 horas
- Etapas

La dimensión Derechos y beneficios de la CAS, conformado por los indicadores:

- Vacaciones
- Fraccionamiento de descanso vacacional
- Adelanto de vacaciones
- Aguinaldo
- Licencias
- Licencia sindical
- Vale de alimentación

Escala de medida: Nominal

Población, muestra y muestreo

Población: La población lo conforman los 63 médicos que laboran con el Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020.

Criterios de inclusión: Dentro de los criterios de inclusión fueron considerados los los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II-2. Tarapoto, 2020, que cumplen con las siguientes características:

- Encontrarse laborando al momento de la aplicación de la encuesta.
- Tener un contrato vigente al momento de realizar la encuesta.
- Encontrarse en su oficina al momento de aplicar la encuesta y tener la predisposición de colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión: Dentro de los criterios de exclusión son considerados:

- Médicos que se encuentran de vacaciones.
- Médicos que no desean cooperar con el proceso investigativo.

Muestra: Es un grupo de sujetos de estudio que forma parte del todo, la cual cuenta con homogenización de cualidades logrando obtener el análisis de las variables y el cumplimiento de los objetivos a investigar, en la población objeto

de estudio..(Hernández et al., 2014). De acuerdo a la muestra de población finita estuvo conformado por 63 médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020

Muestreo: Corresponde a un muestreo probabilístico simple, donde los criterios de elección de los sujetos para la aplicación del instrumento dependen de la probabilidad, por la aplicación de fórmula de población finita. (Hernández et al., 2014).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: son los procesos que permitirán al investigador encontrar hallazgos a través del uso de encuestas, que brindan las facilidades de establecer mediante códigos el análisis de las condiciones en las que se encuentra la población que es el objeto de estudio. Tal como menciona Hernández et al., (2014), la técnica más común empleada en estudios cuantitativos, para la recopilación de datos y posterior codificación.

La variable vulneración de los derechos laborales, estuvo integrada por 3 dimensiones y estos a la vez por 16 enunciados. La dimensión Derecho al trabajo estuvo conformada por 7 enunciados, la dimensión estabilidad laboral conformado por 4 enunciados, finalmente, la dimensión los principios laborales constituido por 5 enunciados.

La variable Contrato Administrativos de Servicios estuvo integrado por 14 enunciados, dividido en dos dimensiones, tanto la dimensión naturaleza jurídico conformado por 6 enunciados y la dimensión derechos y beneficios de la CAS constituida por 8 enunciados.

Instrumentos:

Cuestionario: son planteamiento en forma de afirmaciones que permiten ser evaluados por los encuestados y consignan la respuesta más acorde con sus convicciones y vivencias permitiendo al investigador plasmar la realidad y situación actual de la población objeto de estudio, las cuales se encuentran delimitadas a través de las dimensiones e indicadores de las variables de

estudio. (Hernández et al., 2014, p. 217). El instrumento tuvo confiabilidad de 0,812 lo que indica una fuerte confiabilidad. (ver anexo)

Validación: se encuentra realizada por expertos quienes evalúan la coherencia de las afirmaciones o cuestionamientos con los objetivos de la investigación, los cuales tiene conocimiento empírico de los indicadores que son acordes al desarrollo de la misma.

Confiabilidad: permite establecer la fiabilidad del instrumento a través del uso de estadísticos como el Alfa de Cronbach, para establecer los criterios adecuados que nos permitan obtener un instrumento altamente fiable en el uso de la investigación.

Procedimientos

Para la ejecución de la siguiente investigación se tuvo en cuenta los siguientes procedimientos generales, acorde con el método científico:

- Identificación y delimitación del problema de investigación: De acuerdo a la realidad existente en la institución y percibida por los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020,
- Planificación de la investigación: Estableciendo un plan que sirvió como guía para la consecución y termino de la investigación, dentro de los plazos establecidos.
- Elaboración y validación de los instrumentos: La elaboración de los instrumentos fue en función de los indicadores, dimensiones y variables que se analizó. Validado por tres profesionales expertos, con grado de maestría y con experiencia en las variables investigadas.
- Recojo y procesamiento de la información: Para el inicio de recojo de información, se procedió a encuestar a los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020, que conforman la muestra, interrogando desde su habidad donde se están desarrollando (Hernández et al., 2014). Y fueron procesados en el SPSS. 25.

- Análisis de la información: El estudio de recolección permitió interpretar los resultados obtenidos, aceptando o rechazando las hipótesis planteadas en la presente.
- Redacción y presentación del informe: Respetando la norma Apa séptima edición y explicando los hallazgos encontrados.

Método de análisis de datos

Los datos fueron examinados por el programa SPSS.25. de acuerdo a la prueba no paramétrica, donde se determinó el uso de chi cuadrado, para identificar la vulneración de los derechos laborales de los médicos.

Aspectos éticos

Este estudio cumple con el código de ética de un buen indagador, donde se respetó el derecho de autoría, de acuerdo a lo mencionado en las normas APA séptima edición, en consecuencia, cada uno de los párrafos contiene la citación respectiva, también se cumplió con el reglamento de pregrado estipulado por la Universidad César Vallejo. Como también, la información a recopilar contará con autorización de los involucrados, que serán empleados para el propósito de la investigación. Lo que garantizó la ética de la presente, cumpliendo el principio de beneficencia.

IV. RESULTADOS

Vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.

Tabla 1.

Vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II Tarapoto, 2020.

Derecho a la estabilidad laboral	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Considera que se vulnera el derecho a la permanencia de los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.	58	92.1	5	7.9	63	100
Existe incorporación a la carrera administrativa en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.	2	3.2	61	96.8	63	100
Está de acuerdo con el tipo de contrato aplicado para los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.	3	4.8	60	95.2	63	100
En la institución existe aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias que ayude a prevenir los riesgos derivados del trabajo.	3	4.8	60	95.2	63	100

Fuente: Médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020

Interpretación: Existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II Tarapoto, 2020, el 92.1% consideran que se vulnera el derecho a la permanencia, el 96.8% indican que no existe incorporación a la carrera administrativa en los médicos del hospital II Tarapoto. El 95.2% de los médicos no están de acuerdo con el tipo de contrato aplicado, el 95.2% no se adoptan las actividades necesarias que ayude a prevenir los riesgos derivados del trabajo. Por tanto, se asume la hipótesis de la investigación que indicaba que si existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.

Los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.

Tabla 2.

Principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.

Principios que vulnera la contratación administrativa	Si		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Considera que existe igualdad de oportunidades al acceso al empleo.	21	33.3	42	66.7	63	100
Las faltas y prohibiciones cometidas por los médicos se encuentran debidamente reguladas.	6	9.5	57	90.5	63	100
Existe un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y la sanción disciplinaria	7	11.1	56	88.9	63	100
Las decisiones tomadas para aplicar una amonestación, sanción son de acuerdo a los criterios de razonabilidad.	6	9.5	57	90.5	63	100
Existe igualdad de oportunidad para acceso del empleo, sin importar la opción política, sexual o por ejercer su actividad sindical.	50	79.4	13	20.6	63	100

Fuente: Médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020

Interpretación: Existe vulneración de los principios en la Contratación Administrativa de Servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020. Respecto a la igualdad de trato y no discriminación, el 66.7% de los médicos consideran que no existe oportunidad de acceso al empleo igual y el 33% indica que si existe. Por otro lado, el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones cometidas por los médicos el 90.5% no se encuentran reguladas y el 9,5% si están reguladas. Asimismo, no existe un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y la sanción disciplinaria tal como menciona el 88.9% de los colaboradores, y el 11% menciona que si existen los plazos inmediatos y razonables. El 90,5% de los médicos indican que las decisiones tomadas para aplicar una amonestación, sanción no son de acuerdo a los criterios de razonabilidad y el 9,5% si cumplen con los criterios, finalmente, el principio de razonabilidad, el 79.4% de los médicos consideran que existe igualdad de oportunidad para acceso del

empleo, sin importar la opción política, sexual o por ejercer su actividad sindical y el 20,6% indica lo contrario. Por tanto, se admite la hipótesis de la investigación que los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020, son la legalidad y oportunidad.

Vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.

Tabla 3. *Vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.*

	Vulneración de los derechos laborales	Contrato Administrativo de Servicios
Chi-cuadrado	101,302 ^a	139,714 ^b
gl	10	8
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 5,7.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 7,0.

Interpretación: Existe vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020, con una significancia asintótica 0,000 ($p < 0,05$). Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.

V. DISCUSIÓN

El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020 tal como refleja el chi cuadrado y la significancia asintótica 0,000 ($p < 0,05$). Arese, (2017) el proceso es vigilar las normas de trabajo en las Constituciones latinoamericanas que están siendo condicionados, tiene que encaminarse al desarrollo de nuevas normativas acorde con los cambios modernos y las necesidades del cuerpo académico gracia los demás. Es importante la supervisión de los entes encargados que no se vulneren las normas laborales, que muchas veces están sujetas a las reformas de más o menos eficacia. Cruzado, (2018) menciona que el contrato de CAS, brinda la salida para dar oportunidad laboral a todos sin embargo no se ajusta a las nuevas condiciones laborales donde nos encontramos los trabajadores tienen que contar con autonomías. La permisividad orientada a la forma de contratación en el territorio peruano, trae muchas consecuencias negativas, que dificulta el desempeño y continuidad de los individuos, asimismo, impide el beneficio de un trabajo digno que todos los individuos tiene por derecho.

La permisividad orientada a la forma de contratación en el territorio peruano, trae muchas consecuencias negativas, que dificulta el desempeño y continuidad de los individuos, asimismo, impide el beneficio de un trabajo digno que todos los individuos tiene por derecho. Sin embargo, Pacheco, (2018) el 83% (38) piensan que el tiempo de contratación por CAS inciden dar cumplimientos en los objetivos, mientras que 13% (06) reflejan que incide de primera mano con la producción y 4% (02) dan a conocer que la culminación del contrato es una de las causas para el incumplimiento de metas. Los CAS, repercuten en el no cumplimiento de las metas institucionales trazadas, afectando las labores internas. La modalidad de contratación por Contrato CAS genera incertidumbre en las personas, la misma que afecta en el desempeño y cumplimiento de las metas establecidas, la misma ocasiona el término del contrato.

Muchas veces, los trabajadores contratados bajo esta modalidad ocupan puestos administrativos, que genera inestabilidad en la gestión de la institución por la

renovación constante de los contratos, sin brindar mayores beneficios a los mismos. Guardia et al., (2015) En el Perú, lo más solicitado y pretendido es el aumento salarial, examinando que el trabajo médico es un acto invaluable y que aun sabiendas no se haya estandarizado dichos honorarios. Es puntual detallar, que los médicos peruanos perciben remuneraciones bajas y como consecuencia de esto se llevó a nueva herramienta en escala salarial de ESSALUD y MINSA en el presente año. Tales profesionales, desarrollan labores que demanda de mucha preparación y especialización, que debe ser valorada en función a al desempeño en beneficio de los pacientes, sin embargo, aún no se encuentran definidos o en un estándar adecuado, que permita mejorar sus condiciones y buscar la especialización constante, para garantizar la condición de mejora de la salud de las personas y desarrollo de las condiciones básicas del país.

Existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II Tarapoto, 2020, el 92.1% consideran que se vulnera el derecho a la permanencia, el 96.8% indican que no existe incorporación a la carrera administrativa en los médicos del hospital II Tarapoto. El 95.2% de los médicos no están de acuerdo con el tipo de contrato aplicado, el 95.2% no se aplican las medidas para el desenvolvimiento de las actividades esenciales que contribuya a prevenir la exposición de peligro en el trabajo. Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación que indicaba que si existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020. Bolaños, (2015) menciona que la doctrina implícita es que los lus laboristas indaguen sobre los derechos fundamentales laborales, ya sea por su significado y claridad que llegaron a alcanzar en el mundo de hoy, la clase de derecho general y autoritario a nivel internacional. En la culminación del objetivo determinado, el trabajo da un paso importante al derecho comparado en los temas de la igualdad en el empleo y trabajo digno en América Latina. De igual manera Monroy & Sánchez, (2017) el trabajo es primordial para la vida del ser humano, ante todo, ahora que invariablemente se intensifica la edad en que un trabajador se puede jubilar, por lo que representa un espacio fundamental en el terreno de los derechos humanos. Todo ser humano

necesita generar una fuente de ingreso para cubrir sus necesidades, sin embargo, muchos de ellos al llegar a la vejez, son discriminados y si en un principio no lograron nombrarse o establecerse en el ámbito de trabajo independiente, quedan marginados, eso se vuelve un espacio preponderante en el terreno de los derechos humanos.

Existe vulneración de los principios en la Contratación Administrativa de Servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020. Respecto a la igualdad de trato y no discriminación, el 66.7% de los médicos consideran que no existe oportunidad de acceso al empleo igual. Por otro lado, el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones cometidas por los médicos el 90.5% no se encuentran reguladas. Asimismo, no existe un plazo determinado y razonable en el momento cuando el empleador percibe la existencia de la incorrección cometida por el trabajador y el instante en que se inicia el procedimiento y la sanción disciplinaria tal como menciona el 88.9% de los colaboradores. El 90,5% de los médicos indican que las decisiones tomadas para aplicar una amonestación, sanción no son de acuerdo a los criterios de razonabilidad. Finalmente, el principio de razonabilidad, el 79.4% de los médicos consideran que existe igualdad de oportunidad para acceso del empleo, sin importar la opción política, sexual o por ejercer su actividad sindical y el 20,6% indica lo contrario. Seminario, (2018) añade que la naturaleza del despido es causalista, es decir, si el empleador pone fin al vínculo laboral, dicha facultad procedería a ser legítima siempre y cuando el trabajador haya caído en falta, tipificada por el ordenamiento jurídico. En tanto, la forma de poner fin al vínculo laboral es por razones justificadas de acuerdo a la normativa vigente, convirtiéndose en legítima, si esta se encuentra tipificada en la normativa. Arellano, (2018) El sustento del proceso laboral peruano se establece en el principio protector y por medio de la oralidad, llegaría a alcanzar la finalidad del proceso que es la consecución de una adecuada y eficiente justicia.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020 tal como refleja el chi cuadrado y la significancia asintótica 0,000 ($p < 0,05$).
- 6.2. Existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II Tarapoto, 2020, el 92.1% consideran que se vulnera el derecho a la permanencia, el 96.8% indican que no existe incorporación a la carrera administrativa en los médicos del hospital II Tarapoto. El 95.2% de los médicos no están de acuerdo con el tipo de contrato aplicado, el 95.2% no se aplican las medidas para el desenvolvimiento del ejercicio laboral que ayude a prevenir los riesgos derivados del trabajo. Como consecuencia, se aprueba la hipótesis de la investigación que cuestionaba que si existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.
- 6.3. Existe vulneración de los principios en la Contratación Administrativa de Servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020. Respecto a la igualdad de trato y no discriminación, el 66.7% de los médicos consideran que no existe oportunidad de acceso al empleo igual. Por otro lado, el principio de legalidad, las faltas y prohibiciones cometidas por los médicos el 90.5% no se encuentran reguladas. Asimismo, no existe un plazo cercano ni razonable entre el punto exacto en que el empleador conoce la existencia del error cometido por el trabajador y el momento cuando se inicia el procedimiento y la sanción disciplinaria tal como menciona el 88.9% de los colaboradores. El 90,5% de los médicos indican que las decisiones tomadas para aplicar una amonestación, sanción no son de acuerdo a los criterios de razonabilidad. Finalmente, el principio de razonabilidad, el 79.4% de los médicos consideran que existe igualdad de oportunidad para acceso del empleo, sin importar la

opción política, sexual o por ejercer su actividad sindical y el 20,6% indica lo contrario.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A la Directora del Hospital II. Tarapoto, mejore las condiciones y beneficios para los médicos que se encuentran en el Contrato Administrativo de Servicios-CAS, mediante la Ley N° 31039, teniendo en cuenta los años de servicios, los profesionales de la salud médicos y no médicos podrán ascender de manera automática y excepcional.

- 7.2.** Se recomienda a la Directora y Jefe de Recursos Humanos del Hospital II. Tarapoto, realizar la evaluación de los médicos para que puedan acceder a la incorporación a la carrera administrativa en los médicos, teniendo en cuenta las condiciones que venimos atravesando en este sector bien importante para la salud, siempre y cuando las condiciones sean de acuerdo a Ley.

- 7.3.** Se recomienda a la Directora y Jefe de Recursos Humanos del Hospital II. Tarapoto. Realizar los cambios en el tipo de contratación de los médicos, con la finalidad de mejorar las condiciones y acogerse a los mandatos establecidos para brindarles las condiciones necesarias que no vulneren sus derechos.

REFERENCIAS

- Anderson, C., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46(2), 211–235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>
- Ansoleaga, E., Ahumada, M., & González, A. (2019). Association of Workplace Bullying and Workplace Vulnerability in the Psychological Distress of Chilean Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 4039. <https://doi.org/10.3390/ijerph16204039>
- Arellano, L. (2018). El principio de oralidad de la ley procesal del trabajo y su rol en la consecución de una adecuada justicia laboral en el Perú. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*.
- Arese, C. (2017). Labour human rights in the Latin American constitutions. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, 183–202.
- Bolaños, F. (2015). Jus cogens and labor rights. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 3–29.
- Condezo, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. Universidad Privada Norbert Wiener S.A.
- Constitución Política del Perú*. (1993).
- Cruzado, A. R. (2018). *Las formas de contratación laboral en el Perú como una consecuencia de la flexibilización laboral y su incidencia en el derecho de libertad sindical*.
- DS N° 065-2011. (2015). *Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*.
- Granda, P., Cueva, C., & Quiroz, M. (2020). *La contratación de personal docente*

bajo un contrato de locación de servicios y la vulneración de los derechos laborales reconocidos por el régimen laboral público. Universidad Católica de Trujillo.

Guardia, F., Alva, J., & Ramos, J. (2015). Labour disputes in the health sector in Peru. *Anales de La Facultad de Medicina*, 76, 63. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10973>

Hacker, J. S., Rehm, P., & Schlesinger, M. (2013). The Insecure American: Economic Experiences, Financial Worries, and Policy Attitudes. *Perspectives on Politics*, 11(1), 23–49. <https://doi.org/10.1017/S1537592712003647>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Jhonder, S. (2017). *Vulneración de los derechos laborales y la fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en la Municipalidad Provincial de Huarmey-2016.* Universidad César Vallejo.

Marx, P. (2014). The effect of job insecurity and employability on preferences for redistribution in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 351–366. <https://doi.org/10.1177/0958928714538217>

Monroy, N., & Sánchez, J. (2017). Los derechos humanos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25(265–268). <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.25.11507>

Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la Jurisprudencia Nacional* (p. 11).

Mundlak, G. (2007). Derecho al trabajo. Conjugar derechos humanos y política de empleo. *Revista Internacional Del Trabajo*, 126(3–4), 213–242.

Pacheco, M. (2018). The CAS and its incidence in the administrative work of the health sector worker. *Revista Científica Investigación Andina*, 18(2), 207–2013.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v18i2.628>

Patlán, J. (2016). Human Labor Rights: A Look into Quality of Work Life. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2).

Rehm, P. (2009). Risks and Redistribution. *Comparative Political Studies*, 42(7), 855–881. <https://doi.org/10.1177/0010414008330595>

Resolución de Presidencia N° 172-2019-CONCYTEC-P. (2019). *Manual del Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*.

Rueda, D. (2007). *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labour Market Policy in Industrialized Democracies*. (Oxford Uni). [https://doi.org/10.1093 / acprof.0.1093/acprof:oso/9780199216352.001.0001](https://doi.org/10.1093/acprof.0.1093/acprof:oso/9780199216352.001.0001)

Saucedo, L. (2017). *La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*. Universidad César Vallejo.

Seminario, M. (2018). *Vulneración del derecho al trabajo a través de los artículos 24 b) y 27 de la Ley de productividad y competitividad laboral*. Universidad de Piura. Piura. Perú.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

Terrasa, A. (2017). Fundamental rights in Argentinian working relations in private companies Les droits fondamentaux dans les rapports de travail prive en Argentine. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, 157–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.25.11499>

Walter, S. (2010). Globalization and the Welfare State: Testing the Microfoundations of the Compensation Hypothesis. *International Studies Quarterly*, 54(2), 403–426. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2478.2010.00593.x>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Tema: Vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general: ¿Se vulneran los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II Tarapoto, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II Tarapoto, 2020? - ¿Cuáles son los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020?. 	<p>Objetivo general Establecer si existe vulneración de los derechos laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar si existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020. - Analizar los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020. 	<p>Hipótesis general El contrato administrativo de servicios es un régimen de contratación de personal que vulnera los derechos y beneficios laborales en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si existe vulneración de la estabilidad laboral en los médicos de Contrato Administrativo de Servicios-CAS del Hospital II. Tarapoto, 2020. - Los principios que vulnera la contratación administrativa de servicios en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020, son la legalidad y oportunidad. 	<p>Técnica Encuesta Revisión documental</p> <p>Instrumentos Cuestionario La ficha o cuadro de registro</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>No experimental</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población - Escenario Las normas legales.</p> <p>Muestra</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Vulneración de los derechos laborales</td> <td>Derecho al trabajo</td> </tr> <tr> <td>Derecho a la estabilidad laboral</td> </tr> <tr> <td>Principios laborales</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Contratación Administrativa de servicios</td> <td>Naturaleza jurídica</td> </tr> <tr> <td>Derechos y beneficios de la CAS.</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Vulneración de los derechos laborales	Derecho al trabajo	Derecho a la estabilidad laboral	Principios laborales	Contratación Administrativa de servicios	Naturaleza jurídica	Derechos y beneficios de la CAS.	
Variables	Dimensiones											
Vulneración de los derechos laborales	Derecho al trabajo											
	Derecho a la estabilidad laboral											
	Principios laborales											
Contratación Administrativa de servicios	Naturaleza jurídica											
	Derechos y beneficios de la CAS.											

Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Vulneración de los derechos laborales	La vulneración de los derechos laborales, se entienden por vulnerados o lesionados los derechos laborales cuando el empleador toma actos o medidas que limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin antes corroborar la falta de forma arbitraria..(Granda et al., 2020, p. 43)	Vulneración de los derechos laborales será medido a través de las dimensiones derecho al trabajo, derecho a la estabilidad laboral y los principios laborales. Mediante un cuestionario de preguntas realizado a los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.	Derecho al trabajo	Reconocimiento laboral Pago de la asignación por escolaridad Reconocimiento por la CTS Derechos sindicales Igualdad de remuneraciones Capacitación permanente	Nominal
			Derecho a la estabilidad laboral	Permanencia Incorporación a la carrera administrativa Tipo de contrato Seguridad laboral	
			Principios laborales	Principio de igualdad de trato y no discriminación Principio de legalidad Principio de inmediatez Principio de racionabilidad Principio de oportunidad	
Contrato Administrativo de servicios	El artículo primero del Decreto Supremo No 065-2011, (2015) el contrato administrativo de servicios que modificó el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM el cual reglamenta la condiciones de este tipo de hecho contractual, en las instituciones del estado además los procesos en los cuales se vincula laboralmente a una persona con la institución, pasando a ser un subordinado dentro de la estructura organizativa de la misma, la cual otorga las facultades y beneficios además de los acciones que están obligadas dentro de este régimen especial.	El Contrato Administrativo de Servicios será evaluada de acuerdo a las dimensiones naturaleza jurídica, derechos y beneficios de la contratación administrativa de servicios. Mediante un cuestionario de preguntas a los trabajadores.	Naturaleza jurídica.	Plazo Prestación de servicios Subordinación Contraprestación Desempeño de funciones 48 horas Etapas	Nominal
			Derechos y beneficios de la CAS.	Vacaciones Fraccionamiento de descanso vacacional Adelanto de vacaciones Aguinaldo Licencias Licencia sindical Vale de alimentación	

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la vulneración de los derechos laborales

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Usted crea conveniente.

Información general

Género:

- a. femenino
- b. Masculino

Tiempo en la institución:

Escala: 2: No, 1= Si

Vulneración de los derechos laborales			
Derecho al trabajo		Si	No
1	Existe reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.		
2	Existe pago de la asignación por escolaridad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en I		
3	Tiene derecho reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.		
4	Considera adecuado el nivel de derechos sindicales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.		
5	Considera que existe igualdad de remuneraciones en rendimiento masculino y femenino.		
6	Considera que existe discriminación por motivos de edad los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.		
7	Los médicos del Hospital-II Tarapoto tienen acceso a capacitación permanente en la institución.		
Derecho a la estabilidad laboral		Si	No
8	Considera que se vulnera el derecho a la permanencia de los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.		
9	Existe incorporación a la carrera administrativa en los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.		
10	Está de acuerdo con el tipo de contrato aplicado para los médicos del Hospital II. Tarapoto, 2020.		
11	En la institución existe aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias que ayude a prevenir los riesgos derivados del trabajo.		
Principios laborales		Si	No
12	Considera que existe igualdad de oportunidades al acceso al empleo.		
13	Las faltas y prohibiciones cometidas por los médicos se encuentran debidamente reguladas.		
14	Existe un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y la sanción disciplinaria		
15	Las decisiones tomadas para aplicar una amonestación, sanción son de acuerdo a los criterios de razonabilidad.		
16	Existe igualdad de oportunidad para acceso del empleo, sin importar la opción política, sexual o por ejercer su actividad sindical.		

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el Contrato Administrativo de Servicios

Instrucciones: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Usted crea conveniente.

Información general

Género:

- a. Femenino
- b. Masculino

Tiempo en la institución:

Escala: 1=No, 2= Si

Contrato Administrativo de servicios			
Naturaleza jurídica.		Si	No
1	Considera que el plazo establecido en el contrato CAS es favorable para su desempeño laboral.		
2	La prestación de servicios que brinda, bajo la modalidad CAS, se encuentra acorde con la expectativa salarial y el desarrollo profesional que usted desea.		
3	En la institución se respeta y permite flexibilizar el trabajo sin necesidad de asistir presencialmente, por la naturalidad del contrato CAS.		
4	Se respeta el monto de la contraprestación mensual no menor a 1 UIT.		
5	El desempeño de funciones tiene un máximo de 48 horas semanales.		
6	En la institución se cumple con la modalidad de ingreso de los trabajadores, cumplimiento las tres etapas, tanto preparatoria, selección y suscripción y registro del contrato.		
Derechos y beneficios de la CAS		Si	No
7	El hospital-II Tarapoto le otorga descanso vacacional remunerado de 30 días calendarios por año.		
8	Goza de descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas como mínimo.		
9	Tiene la posibilidad de tomar 7 días hábiles dentro de los 20 días calendario de su periodo vacacional.		
10	Alguna vez pidió un adelanto de vacaciones, aun no haya cumplido el año de servicios		
11	Recibe aguinaldo tanto en fiestas patrias y por navidad.		
12	Recibe licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores.		
13	Puede ejercer con libertad la licencia sindical, sin ser discriminado.		
14	Goza de beneficiosa de cupón o vale por concepto de alimentación entregada de forma mensual.		

Validación de instrumentos

Dr. Luis Alberto Flores Ruiz



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Alberto Flores Ruiz
 Institución donde labora : Poder Judicial, especialista en Audiencias
 Especialidad : Magister en Derecho Constitucional y Procesal constitucional
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Vulneración de los Derechos Laborales
 Autor (s) del instrumento (s) : Ledesma Solsol Juliana Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		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: Vulneración de los derechos laborales.					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: Vulneración de los derechos laborales.					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: Vulneración de los derechos laborales.					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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 11 de setiembre de 2020

Luis Alberto Flores Ruiz
 Mg. MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN
 DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Luis Alberto Flores Ruiz
 Institución donde labora : Poder Judicial, especialista en Audiencias
 Especialidad : Magister en Derecho Constitucional y Procesal constitucional
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Contrato Administrativo de Servicios
 Autor (s) del instrumento (s) : Ledesma Solsol Juliana Cecilia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

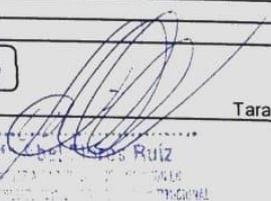
CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Contrato Administrativo de servicios					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: Contrato Administrativo de servicios					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: Contrato Administrativo de servicios					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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 11 de setiembre de 2020


 Luis Alberto Flores Ruiz
 Magister en Derecho Constitucional y Procesal Constitucional
 Cuestionario sobre Contrato Administrativo de Servicios

Sello personal y firma

Dr. Luis Felipe Cabeza Molina

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 Vulneración de los Derechos Laborales
Autor (s) del instrumento (s) : Ledesma Solsol Juliana Cecilia

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: Vulneración de los derechos laborales.					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: Vulneración de los derechos laborales.					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: Vulneración de los derechos laborales.					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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 11 de setiembre de 2020

Luis Felipe Cabeza Molina
Docente de Investigación
UCV - Moyobamba

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 Contrato Administrativo de Servicios
Autor (s) del instrumento (s) : Ledesma Solsol Juliana Cecilia

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: Contrato Administrativo de servicios					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: Contrato Administrativo de servicios					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: Contrato Administrativo de servicios					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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

50

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 11 de setiembre de 2020


Luis Felipe Cabeza Molina
Docente de Investigación
UCV - Moyobamba

Dr. Bismarck Segundo Cumpa Quiroz



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cumpa Quiroz Bismarck Segundo
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Docencia universitaria e investigación Pedagógica;
 Derecho constitucional y Derechos Humanos
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Vulneración de los Derechos Laborales
 Autor (s) del instrumento (s) : Ledesma Solsol Juliana Cecilia

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: Vulneración de los derechos laborales.					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: Vulneración de los derechos laborales.					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: Vulneración de los derechos laborales.					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						48

(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)

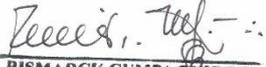
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 11 de setiembre de 2020


BISMARCK CUMPA QUIROZ
 Abogado - Lic. Administración - Lic. Educación
 Maestro en Docencia Universitaria e
 Investigación Pedagógica
 CASM: 561 - C.A.L. 59072 - CLAR: 20289
 CPP: 0101146440

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cumpa Quiroz Bismarck Segundo
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica;
 Derecho Constitucional y Derechos Humanos
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Contrato Administrativo de Servicios
 Autor (s) del instrumento (s) : Ledesma Solsol Juliana Cecilia

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: Contrato Administrativo de servicios					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: Contrato Administrativo de servicios					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: Contrato Administrativo de servicios					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						48

(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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 11 de setiembre de 2020

Bismarck Cumpa Quiroz
BISMARCK CUMPA QUIROZ
 Abogado - Lic. Administración - Lic. Educación
 Maestro en Docencia Universitaria e
 Investigación Pedagógica
 CASM 501 DE C. 510172 - CLAR 20233
 CPP: 000116648

Constancia donde se ejecutó la investigación

 **SAN MARTÍN** ORGANISMO PARA LA CALIDAD EN LOS SERVICIOS DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL
"Año de la Universalización de la Salud"

AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

*LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EJECUTORA
404 DEL HOSPITAL II-2 TARAPOTO*

AUTORIZA A LA SRTA:

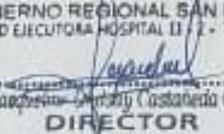
JULIANA CECILIA LEDESMA SOLSOL

Estudiante de la Universidad César Vallejo de la especialidad de Derecho, para realizar el estudio de investigación titulada: **"Vulneración de los Derechos Laborales en los Médicos de Contrato Administrativo de Servicio del Hospital II-2 Tarapoto, 2020"**. Para lo cual se dará acceso al recojo de la información: **Relación de personal médico CAS.**

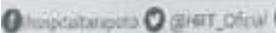
Se hace de conocimiento a la Oficina de Recursos Humanos, a cargo del responsable CPC. Freddy Junnior Garcia Piña, para brindar las facilidades a partir del 26 de octubre hasta el 26 de noviembre del presente año.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL II - 2 - TARAPOTO


M.C. Jacobina Arístida Castañeda Córdova
DIRECTOR

Tarapoto 23 / 10 / 2020

 www.hospitaltarapoto.gob.pe

Jr. Ángel Delgado Morey Nro 503
Tarapoto - San Martín
Teléfono : (042)-52 0012

2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1

Análisis de Fiabilidad del instrumento

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K: Número de ítems

Si : Sumatoria de Varianzas de todos los Ítems de cada sujeto

St : Varianza de la suma de los Ítems de todos los sujetos

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

El Alfa de Cronbach presenta la siguiente escala de valores de coeficiente de confiabilidad:

Rango	Descripción
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiable
0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
0.9 a 1.0	Alta Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	63	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	30