



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**

**FACULTAD DE INGENIERÍA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

**TESIS**

Contrato CAS y Derechos Laborales de los  
Profesionales de la Salud en Ayacucho, 2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Pública

**PRESENTADO POR:**

Poma Palomino, Sumner Newton

Meza Acosta, Walter

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO**

**PROFESIONAL DE ABOGADO**

**DOCENTE ASESOR:**

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

**Chincha, Perú, 2025**

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 4 de agosto de 2025

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
**DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN**  
**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los bachilleres **MEZA ACOSTA WALTER**, con DNI Nro. **40278482**; y **POMA PALOMINO SUMNER NEWTON**, con DNI Nro. **70084038**, de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, han cumplido con presentar su TESIS titulada: "**CONTRATO CAS Y DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025**" con mención:

**APROBADO(A)**

Por lo tanto, queda expedita para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas  
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Sumner Newton Poma Palomino identificado(a) con DNI N°70084038 en mi condición de estudiante del programa de estudios de derecho de la Facultad de Ingeniería Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Contrato CAS y Derechos Laborales de los Profesionales de la Salud en Ayacucho, 2025, declaro bajo juramento que:

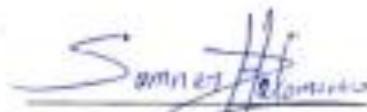
- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el (la) investigador (a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12 %

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Ayacucho, 28 de agosto del 2025



  
SUMNER NEWTON POMA PALOMINO  
DNI: 70084084

LEGALIZACIÓN A LA VUELTA 

**CERTIFICO** La autenticidad de la (s) firma (s) e impresión (es)  
deklar (es) de don (as) poasta (s) al pie del presente documento:  
SUMNER NEWTON TOMA KALSHIANO,  
DNI 70084038.

Exido esta legalización ferudo de su mano y sellero con el sello de mi  
nosura, conforme al Art. 100 del Dec. Ley del notariado N° 1049  
San Juan Bautista - Ayacucho 28 AGO 2025

  
*[Handwritten Signature]*  
José Luis Prado Calles  
AUXILIAR NOTARIO DE EST. BCO



**NOTARIA**  
**PRADO CALDERON JOSE LUIS**  
**SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**

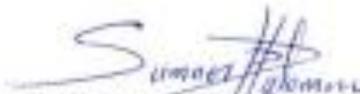


**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 70084038  
**Primer Apellido** POMA  
**Segundo Apellido** PALOMINO  
**Nombres** SUMNER NEWTON

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

  
**POMA PALOMINO, SUMNER NEWTON**  
**DNI 70084038**



**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

**Operador:** 71013942 - Nora Ore Ruzos  
**Fecha de Transacción:** 28-08-2025 18:11:58  
**Entidad:** 10287009618 - PRADO CALDERON JOSE LUIS

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciobiotometrico.reniec.gob.pe/identifica/verificacion.do>  
**Número de Consulta:** 0117675800



EL PRESENTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARÍA

### DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Walter Meza Acosta identificado(a) con DNI N° 40278482 en mi condición de estudiante del programa de estudios de derecho de la Facultad de Ingeniería Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Contrato CAS y Derechos Laborales de los Profesionales de la Salud en Ayacucho, 2025, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

12 %

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Trujillo, 28 de agosto del 2025



WALTER MEZA ACOSTA  
DNI: 40278482

NOTARÍA OLIVER  
CERTIFICACIÓN AL DORSO

**CERTIFICO:** QUE LA FIRMA Y HUELLA QUE ANTECEDEN CORRESPONDE A DON **WALTER MEZA ACOSTA**, CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD N° **40278482**, CUYA IDENTIDAD HA SIDO VERIFICADA MEDIANTE EL SISTEMA DE COMPARACIÓN DE HUELLAS BIOMÉTRICAS QUE BRINDA LA RENIEC - LA NOTARIA NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO. -FLORENCIA DE MORA, 28 DE AGOSTO DEL 2025. =====



Blanca C. Oliver Rengifo  
de Kobashigawa  
NOTARIA DE FLORENCIA DE MORA  
PROVINCIA DE TRUJILLO



**NOTARÍA OLIVER**  
Av. 26 de Marzo N° 018 - Florencia de Mora  
Trujillo - La Libertad  
Telefax: (044) 726822 - Celular: 949972559  
E-mail: notaria\_oliver@hotmail.com

12

  
WALTER MEZA ACOSTA  
DNI: 40278482



NOTARÍA OLIVER  
CERTIFICACIÓN AL DORSO



**NOTARIA  
OLIVER RENGIFO DE KOBASHIGAWA BLANCA CECILIA  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



*[Handwritten signature]*  
4028134

**CORRESPONDE**

Al menos una impresión dactilar  
capturada (segunda impresión dactilar)  
corresponde al DNI consultado.

**INFORMACIÓN PERSONAL**

DNI 40278482  
Primer Apellido MEZA  
Segundo Apellido ACOSTA  
Nombres WALTER  
Estatura 189  
Género Masculino  
Nacimiento 03/06/1979  
Nivel Educativo TECNICA COMPLETA  
Estado Civil DIVORCIADO  
Fecha de Emisión 17/08/2020  
Fecha de Inscripción 22/09/1997

**INFORMACIÓN DE NACIMIENTO**

País PERU  
Departamento LA LIBERTAD  
Provincia TRUJILLO  
Distrito TRUJILLO  
Nombre Padre MAGNO  
Nombre Madre ESPERANZA

**INFORMACIÓN DE DOMICILIO**

Departamento LA LIBERTAD  
Provincia TRUJILLO  
Distrito FLORENCIA DE MORA  
Dirección CALLE 26 DE JULIO 542



*[Handwritten signature]*  
**MEZA ACOSTA, WALTER  
DNI 40278482**



0117633839



**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

**Operador:** 70928134 - Andrea Maria Del Carmen Bernuy Puerta

**Fecha de Transacción:** 28-08-2025 09:18:35

**Entidad:** 10181996396 - OLIVER RENGIFO DE KOBASHIGAWA BLANCA CECILIA

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en: <https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>

**Número de Consulta:** 0117633839



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo es dedicado a mis padres porque son el soporte y motivo por el cual, a seguir escalando en la vida profesional, de la misma dedicar a todos los docentes que impartieron sus enseñanzas y los consejos para ser un buen profesional al servicio de la sociedad.

SUMNER

La presente tesis es dedicada a mis padres ya que gracias a ellos se tuvo la enseñanza y resiliencia de la vida gracias por todo además de nunca dejar de seguir adelante y ser el mejor ejemplo tanto como ser humano y profesional en estar al servicio de la sociedad.

WALTER

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia por el aliento y apoyo incondicional, y a mi casa de estudios Universidad Autónoma de Ica por acogerme en sus aulas y a los docentes por compartir su sabiduría y experiencias en cada materia.

SUMNER

A toda mi familia sin excepciones por todo el apoyo incondicional y a mi casa de estudios la Universidad Autónoma de Ica por recibirme en sus aulas y darnos todos sus aportes en el área académica además a los docentes por compartir su conocimientos y sapiencia y poder lograr las metas de culminar toda la carrera con éxito.

WALTER

## RESUMEN

El presente estudio analiza el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su impacto en los derechos laborales de los profesionales del sector salud en la región Ayacucho durante el año 2025. Estos profesionales cumplen la función esencial a la salud por tanto muchos de ellos laboran bajo condiciones contractuales que limitan el acceso a beneficios laborales. Se efectuó un estudio de enfoque cuantitativo, de índole básica y alcance correlacional, donde se usó un cuestionario formal con 309 empleados del ámbito sanitario. Los hallazgos revelan un descontento significativo entre los que operan bajo el esquema CAS, sobre todo por la falta de ventajas como la Compensación por Tiempo de Servicio, bonos, cobertura médica y días libres pagados. Sin embargo, hay varios expertos que señalan que no se respetan lo mencionado, la misma que tiene un impacto negativo en el estado y productividad de las personas. El análisis manifiesta que, pese a que el CAS se ideó como algo provisional, en realidad se volvió un sistema fijo, impactando a miles de personas que laboran para el Estado. Por lo tanto, resalta la urgencia de un análisis minucioso de este modelo, buscando asegurar términos de empleo más equitativos y en línea con los postulados de la Carta Magna. El trabajo incluye además una revisión teórica sobre el régimen CAS, su marco legal, antecedentes y su impacto en el sector público. Finalmente, se detalla el diseño metodológico.

***Palabra clave:*** Contrato Administrativo de Servicios (CAS), derechos laborales.

## **ABSTRACT**

This study analyzes the Administrative Services Contracting (CAS) system and its impact on the labor rights of healthcare professionals in the Ayacucho region through 2025. These professionals perform essential health functions, and many of them work under contractual conditions that limit access to employment benefits. A quantitative, basic, and correlational study was conducted using a formal questionnaire with 309 healthcare employees. The findings reveal significant discontent among those operating under the CAS scheme, primarily due to the lack of benefits such as Compensation for Length of Service, bonuses, medical coverage, and paid time off. However, several experts point out that these provisions are not respected, which has a negative impact on people's health and productivity. The analysis shows that, although the CAS was conceived as a temporary measure, it has in fact become a permanent system, impacting thousands of people who work for the State. Therefore, it highlights the urgency of a thorough analysis of this model, seeking to ensure more equitable terms of employment in line with the principles of the Constitution. The paper also includes a theoretical review of the CAS regime, its legal framework, background, and its impact on the public sector. Finally, the methodological design is detailed.

**Keywords:** Administrative Services Contract (CAS), labor rights

## INDICE GENERAL

CARATULA.....	i
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INDICE GENERAL.....	14
I. INTRODUCCIÓN.....	18
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
I.1. Descripción del problema.....	21
I.2. Pregunta de investigación general.....	23
I.3. Preguntas de investigación específicas.....	23
I.4. Objetivo General.....	23
I.5. Objetivos específicos.....	23
I.6. Justificación e Importancia.....	24
I.7. Alcances y limitaciones.....	25
III. MARCO TEÓRICO.....	27
I.1. Antecedentes.....	27
I.2. Bases Teóricas.....	34
I.3. Marco conceptual.....	45
IV. METODOLOGÍA.....	49
I.4. Tipo y nivel de investigación.....	49
I.5. Diseño de Investigación.....	50
I.6. Hipótesis general y específicas.....	50

I.7.	Identificación de las variables.....	50
I.8.	Matriz de operacionalización de variables.....	52
I.9.	Población – Muestra.....	53
I.10.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	54
I.11.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	55
V.	RESULTADOS.....	57
I.1.	Presentación de Resultados.....	57
I.2.	Interpretación de resultados.....	60
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	63
I.1.	Análisis inferencial.....	63
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
I.2.	Comparación de resultados.....	71
	CONCLUSIONES.....	74
	RECOMENDACIONES.....	75
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
	ANEXOS.....	80
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	81
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	82
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	85
	Anexo 4: Base de datos.....	88
	Anexo 5: Evidencia fotográfica.....	89
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Matriz de validación.....	55
<b>Tabla 2</b> Descripción de la frecuencias y porcentajes de la variable 1 Contratos CAS .....	57
<b>Tabla 3</b> Descripción de la frecuencias y porcentajes de la variable 2 Derechos laborales .....	57
<b>Tabla 4</b> Descripción de la frecuencias y porcentajes de la dimensión 1 de la variable 2 Beneficios sociales.....	58
<b>Tabla 5</b> Descripción de la frecuencias y porcentajes de la dimensión 2 de la variable 2 Estabilidad laboral .....	59
<b>Tabla 6</b> Descripción de la frecuencias y porcentajes de la dimensión 3 de la variable 2 Seguridad laboral .....	60
<b>Tabla 7</b> Estadísticas de confiabilidad de la variable 1 Contratos CAS.....	63
<b>Tabla 8</b> Estadísticas de confiabilidad de la variable 2 Derechos laborales .....	64
<b>Tabla 9</b> Pruebas de normalidad.....	64
<b>Tabla 10</b> Correlación entre variable 1 Contratos CAS y Variable 2 Derechos laborales ..	65
<b>Tabla 11</b> Correlación entre variable 1 Contratos CAS y la dimensión 1 de la Variable 2 Beneficios sociales.....	67
<b>Tabla 12</b> Correlación entre variable 1 Contratos CAS y la dimensión 2 de la Variable 2 Estabilidad laboral .....	68
<b>Tabla 13</b> Correlación entre variable 1 Contratos CAS y la dimensión 3 de la Variable 2 Seguridad laboral .....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> V1: Contratos CAS .....	57
<b>Figura 2</b> V2: Derechos laborales.....	58
<b>Figura 3</b> D1V2: Beneficios sociales .....	59
<b>Figura 4</b> D2V2: Estabilidad laboral .....	59
<b>Figura 5</b> D3V2: Seguridad laboral.....	60

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y su impacto en el ejercicio de los derechos laborales de los profesionales del sector salud en la región Ayacucho, en el año 2025.

Los profesionales que forman parte del sistema de salud, los mismos que cumplen un papel crucial para garantizar que la población acceda a ello sin ninguna restricción, de manera oportuna y con calidad, a los servicios médicos. Son ellos quienes, con su labor diaria, aseguran la realización efectiva del derecho fundamental a la salud. En este sentido, el Estado peruano ha optado por un régimen denominado de Contratación Administrativa de Servicios CAS, y es considerado como una de las vías para lograr incorporar a los nuevos colaboradores al sector público. Sin embargo, desde su nacimiento de la norma, este régimen ha sido objeto de controversia, esto debido por las limitaciones que presenta respecto a la cobertura de derechos laborales esenciales y beneficios sociales, aspectos que están protegidos por la Constitución Política del Perú.

En esta presente investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básico, de alcance correlacional y diseño no experimental y no transversal. La población del estudio está conformada por 1,590 trabajadores pertenecientes al sector salud, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 309 personas. En cuanto a la recolección de datos, se ha utilizado la técnica de la encuesta, para lo cual se ha planteado un cuestionario estructurado y verificado, la misma que ha permitido evaluar las variables e indicadores.

En este estudio se han podido revelar, que hay una insatisfacción entre los trabajadores de salud que se encuentran bajo el régimen CAS; el cual está estrechamente relacionada con la carencia de beneficios que otros regímenes sí otorgan, tales como la estabilidad laboral, la CTS, las gratificaciones y otros derechos laborales. Muchos de estos profesionales manifiestan sentirse desprotegidos, pese a la naturaleza esencial y de alto riesgo de sus funciones, la misma que impacta no solo en su bienestar personal, sino también en su rendimiento y motivación profesional. En este sentido, se plantea la necesidad

urgente de revisar el régimen CAS y proponer reformas que dignifiquen la labor de los servidores públicos y que garanticen el respeto irrestricto de sus derechos laborales.

El Capítulo II de la investigación se menciona la problemática que enfrentan los trabajadores del sector salud en la región de Ayacucho, quienes se encuentran vinculados al Estado a través del régimen CAS, esta situación ha generado condiciones de inequidad y precarización laboral en un sector vital para la sociedad.

En el Capítulo III se desarrolla el marco teórico que sustenta la presente investigación, para lo cual se menciona antecedentes a nivel internacional, nacional y local que demuestran las consecuencias negativas de mantener este régimen por periodos prolongados. De la misma forma, se han revisado nociones jurídicas fundamentales en torno a la naturaleza del contrato CAS, abordando su interpretación dentro del marco legal peruano y su impacto en la gestión del capital humano en el sector público.

El Capítulo IV está dedicado a la metodología del estudio, en la cual se precisa que la investigación adopta un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental. La muestra quedó conformada por 309 profesionales de la salud, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de datos se realizó a través de encuestas, utilizando un cuestionario estructurado que abordó las variables y dimensiones definidas previamente. Posteriormente, los datos fueron analizados con el software estadístico SPSS.

El Capítulo V, aborda sobre resultados de la investigación, en la misma se presenta los resultados y la interpretación de los resultados de los datos procesados.

En el Capítulo VI, se presenta sobre análisis de los resultados, en la cual se muestra la prueba de normalidad y las pruebas de hipótesis de las cuatro hipótesis, uno de genera y tres de hipótesis específico.

El Capítulo VII, menciona sobre la discusión de resultados, la misma que se desprende de los hallazgos obtenidos en esta investigación permite articular de manera coherente los resultados empíricos con el cuerpo teórico que ha emergido en años recientes sobre esta problemática.

Finalmente se tiene la Conclusiones y Recomendaciones, la misma nace a partir de la presente investigación.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **I.1. Descripción del problema**

En el Perú, el régimen CAS se encuentra de acuerdo con la naturaleza jurídica de las entidades públicas empleadoras, haciendo una diferencia entre aquellas de carácter público y las del sector privado. En el ámbito estatal, uno de los mecanismos más utilizados ha sido el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), la misma que tiene origen en el año 2008 durante el segundo gobierno de Alan García con carácter provisional; este contrato nace con el objetivo de agilizar la contratación de personal que hacía falta en diferentes niveles de gobierno a nivel nacional; no obstante, el régimen CAS ha terminado por consolidarse como una modalidad de carácter permanente, generando serias interrogantes respecto a los derechos laborales.

Para el periodo del año 2025, en la región Ayacucho, una cantidad de personal considerable que brinda servicios en el sistema de salud y otros sectores continúan siendo contratadas bajo este régimen. Esta forma de vinculación impone limitaciones considerables en el ejercicio de derechos fundamentales, tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), las gratificaciones, asignación familiar, cobertura de seguros de vida, entre otros beneficios laborales que gozan los demás regímenes laborales especialmente la de DL 728. A pesar de que en los últimos años se han promulgado normas orientadas a mejorar estas condiciones, las restricciones persisten y afectan de manera directa la calidad del vínculo laboral de cientos de trabajadores.

La Constitución Política del Perú es clara al sostener que el derecho a una remuneración justa y a los beneficios sociales constituye una prioridad para el colaborador, sin importar a que régimen pertenezca, ubicándose por encima de otras obligaciones contractuales del empleador. En la práctica, esta disposición constitucional no se cumple de manera plena, y el Estado carece de mecanismos de fiscalización eficientes que aseguren su cumplimiento en el ámbito de sector público. De hecho, resulta paradójico que el propio aparato estatal, mediante el uso extendido y recurrente del régimen CAS, incurra en prácticas que contradicen su propia normativa en materia de derechos laborales.

Antes de la crisis sanitaria generada por la COVID-19, el régimen CAS ya mostraba serias falencias estructurales, entre ellas, la falta de estabilidad laboral. En este sentido, los profesionales que se encontraban ofreciendo sus servicios en condiciones precarias, una de ellas es el contrato temporal sin tener acceso a derechos mínimos reconocidos por la ley. La emergencia sanitaria no solo puso en evidencia la relevancia del rol desempeñado por estos trabajadores en el sistema de salud, sino que también expuso las carencias del régimen contractual que los rige. Ante esta situación, se promovieron ciertas reformas que permitieron, de forma excepcional, la conversión de algunos contratos a tiempo indefinido para aquellos trabajadores que prestaban servicios de manera continua antes del inicio de la pandemia. Aunque tímido, este avance significó un paso hacia la consolidación de mejores condiciones laborales.

En este escenario, garantizar condiciones de seguridad laboral para quienes ejercen en el sector salud se convierte en un asunto de urgente atención, las mismas que enfrentan riesgos de forma permanente, que van desde la exposición directa a enfermedades contagiosas hasta jornadas de trabajo físicamente exigentes y emocionalmente desgastantes. Por ello, la protección de los derechos laborales en este sector no solo representa una obligación jurídica del Estado, sino también un imperativo ético en la construcción de un sistema de salud más justo, humano y sostenible. Los trabajadores bajo el régimen CAS han estado particularmente desprotegidos en estos aspectos, siendo notoria su desventaja frente a otros regímenes en cuanto a seguros e indemnizaciones. Durante la pandemia, muchos de ellos se contagiaron en el ejercicio de sus funciones y fallecieron sin que sus familias accedieran a una compensación justa, lo cual dejó al descubierto la fragilidad de sus condiciones laborales.

Por las razones planteadas, es menester analizar, estudiar sobre el cómo el régimen CAS sigue afectando sobre los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, también identificar las implicancias sociales, éticas e institucionales de mantener un sistema de contratación de manera precaria en uno de los sectores estratégicos dentro del Estado peruano.

**I.2. Pregunta de investigación general**

¿De qué manera el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?

**I.3. Preguntas de investigación específicas**

**P.E.1:**

¿Existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los beneficios sociales para los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?

**P.E.2:**

¿Existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?

**P.E.3:**

¿Existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?

**I.4. Objetivo General**

Determinar de qué manera el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025

**I.5. Objetivos específicos.**

**O.E.1:** Determinar si existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los beneficios sociales para los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

**O.E.2:**

Determinar si existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

### **O.E.3:**

Determinar si existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

## **I.6. Justificación e Importancia**

### **Justificación**

El presente trabajo de investigación se realiza con el fin de demostrar qué hospitales utilizan de manera amplia el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), para la contratación de personal técnico y profesional. En Ayacucho, esta modalidad ha sido clave para cubrir brechas de atención, a pesar de su importancia operativa el régimen CAS ha sido criticado por la precariedad de sus condiciones laborales, la ausencia de estabilidad, y la limitación al acceso de beneficios laborales plenos, compensación de tiempo de servicios (CTS) o ascensos meritocráticos.

Por eso resulta visibilizar la situación actual de los trabajadores CAS del sector salud en Ayacucho, destacando en el año 2025, cuando se siguen implementando políticas de transición hacia regímenes laborales más estables, como el pase progresivo al régimen del Decreto Legislativo 276 o 728. Esta investigación busca brindar argumentos técnicos y sociales que sustenten la necesidad de una reforma estructural o la unificación de contratos para el personal de la salud, que garantice condiciones laborales dignas, estables y con derechos plenos, en concordancia con el principio de igualdad y no discriminación laboral.

### **Importancia**

Este presente trabajo de investigación, es de importancia debido a que permite entender los impactos de los contratos del régimen CAS en la calidad de vida de los trabajadores del sector salud, es menester mencionar que garantizar los derechos laborales no solo es el ámbito legal, sino es cuestión de fortalecer este sector para mejora la motivación del personal, reducir la alta rotación de los mismos y también fomentar el

compromiso en el personal en la diferentes necesidades de la entidad pública.

De esta forma, la investigación servirá como instrumento para plantear diferentes políticas públicas más inclusivas, y también podrá contribuir al debate del futuro del servidor público como tal; asimismo, va facilitar la creación de sugerencias sobre el avance de los derechos laborales y el cumplimiento de promesas por parte del empleador, en este caso es el Estado peruano.

## **I.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

El presente trabajo de investigación propone, sobre todas las cosas, analizar como el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con los derechos laborales de los profesionales de salud en Ayacucho, durante el periodo 2025. También, esta investigación busca determinar de qué forma este régimen impacta en los elementos cruciales como las prestaciones sociales, la permanencia y la protección laboral. El estudio se limita al personal sanitario contratado bajo este régimen en el Hospital Regional de Ayacucho, dando una perspectiva enfocada del efecto del CAS en su avance profesional y bienestar laboral. A su vez, esta investigación intenta ofrecer datos reales que permitan analizar las condiciones actuales del empleo público e impulsar ideas que refuercen el respeto de los derechos laborales en el sector salud. Aunque el análisis se centra en un ámbito regional, los resultados podrían tener relevancia para otras regiones del país con similitudes.

### **Limitaciones**

Una de las mayores restricciones de este análisis radica en que solo se examinó la región de Ayacucho, concretamente el Hospital Regional. Por ello, quizá sea difícil aplicar estas conclusiones a otras zonas del país. Igualmente, la selección de participantes se hizo según su fácil acceso, un método no aleatorio que podría afectar la fidelidad de la muestra.

También, fue complicado obtener datos oficiales recientes sobre contratos y trabajo, debido a normas internas y poca claridad en los registros. Además, aunque se empleó una encuesta estructurada como instrumento de recolección de datos, existe la posibilidad de respuestas influenciadas por percepciones subjetivas o temores a posibles represalias, dada la naturaleza contractual de los participantes. Finalmente, factores externos como la carga laboral del personal de salud y las limitaciones de tiempo afectaron el ritmo de aplicación del instrumento y la profundidad de algunos datos obtenidos.

### III. MARCO TEÓRICO

#### I.1. Antecedentes

##### Internacionales

Guevara, Fernando y Moncayo (2024) realizaron un estudio titulado “*Consejo de Estado y desnaturalización del contrato de prestación de servicios en entidades públicas en Colombia*”, el propósito de este trabajo es identificar las causas que llevan a la desnaturalización de los contratos de prestación de servicios. Para ello se utilizó una metodología de investigación cualitativa, con un enfoque descriptivo, analítico y crítico. Se destaca que una de las formas más comunes de vinculación en el sector estatal es a través de este tipo de contratos. Los autores del estudio señalan que una de las principales razones por las que estos contratos se transforman en relaciones laborales es que muchos contratistas terminan desempeñando funciones permanentes que corresponden al personal de planta. Esta situación no se trata simplemente de un error técnico o procedimental sino de un problema estructural. Si los contratistas cubren labores esenciales y continuas en la entidad y que además se relacionan directamente con su objeto misional, crear esos empleos de forma estable en la planta de personal.

Zhang y Qiu (2024), en su estudio titulado “*Empirical analysis of the stability of labor contract relationship and its influencing factors from the perspective of civil law*”, desarrollaron una investigación básica, de tipo correlacional y diseño no experimental, con el objetivo de identificar los factores que inciden en la estabilidad de las relaciones laborales contractuales desde el derecho civil. La población analizada incluyó diversas variables individuales de trabajadores, tales como nivel educativo, ingresos, antigüedad laboral, entre otras. Los resultados mostraron, a través de correlaciones de Pearson, que todas las variables independientes analizadas tienen asociación significativa con la estabilidad contractual. Además, la regresión logística identificó que el nivel educativo ( $p = 0.031$ ) y los ingresos ( $p = 0.009$ ) ejercen una

influencia positiva estadísticamente significativa en la estabilidad laboral. Se concluyó que la educación y el ingreso son factores determinantes para mantener relaciones contractuales estables, aportando así evidencia útil para la formulación de políticas laborales.

Cordeiro Pereira (2023) en su trabajo de investigación *“Precariedad del trabajo de enfermería: un análisis en la atención primaria de salud brasileña”*, el autor tiene como objetivo estudiar los tipos de relaciones laborales de las enfermeras en atención primaria de salud en Brasil. La metodología de investigación es de un estudio descriptivo transversal con enfoque cuantitativo, se utilizaron microdatos secundarios adquiridos del portal electrónico del Ministerio de Salud relativos al desarrollo de la evaluación externa del 3er ciclo del PMAQ-AB realizada en 2017 y 2018, con alcance nacional. Los resultados indican la necesidad de establecer un diálogo permanente con el gobierno y las entidades representativas de la enfermería y colocar en la agenda pública la necesidad de construir una política de gestión del trabajo en el SUS que reduzca los ataques a sus trabajadores y a sus derechos, al tiempo que ofrezca un plan de carrera con estabilidad para los trabajadores comprometidos con la construcción de un SUS fuerte y vinculado a la comunidad. Se destaca, por tanto, la importancia de incentivar la participación social en las discusiones sobre la gestión de los recursos humanos en el SUS.

### **Nacionales**

Zelada Rodríguez (2024) en su trabajo de investigación denominada *“La regulación especial del contrato administrativo de servicio y el principio de la primacía de la realidad”*, el objetivo principal de este trabajo es analizar si el principio de primacía de la realidad puede prevalecer sobre lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057. Además, se busca determinar si los contratos sujetos a este régimen especial comparten una naturaleza jurídica similar a la de los contratos laborales comunes, aunque sin otorgar a los trabajadores todos los beneficios que les

corresponde. La investigación realizada fue de tipo básica, con un enfoque cualitativo, de nivel explicativo y de diseño no experimental. El autor plantea que conforme al principio de primacía de la realidad se debe reconocerse legalmente la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS cuando estos desempeñan funciones permanentes en la entidad. Mientras el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 continúe vigente, se recomienda otorgar los beneficios como Compensación de Tiempo de Servicios (CTS) y otros derechos laborales que ya reciben los que están en el régimen general o los que están bajo el Decreto Legislativo 276 del sector público.

Sotomayor (2024) en su trabajo de investigación denominado “*Los contratos administrativos de servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya, 2023*”, el propósito de este estudio es analizar si la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) afecta la estabilidad laboral de los trabajadores que se encuentran bajo este régimen. El tipo de investigación se considera descriptiva, el nivel de investigación utilizado es propositivo pues se pretende desarrollar proyecto legislativo, el método aplicado es el análisis documental, la técnica utilizada es la entrevista individual estructurada. El autor señala que las limitaciones propias del régimen CAS afectan de forma significativa la estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya durante el año 2023. Uno de los principales factores que contribuyen a esta situación es la naturaleza temporal de los contratos que suelen renovarse de manera continua generando un alto grado de incertidumbre entre los empleados, quienes no tienen la seguridad de mantener su empleo a largo plazo, esta inestabilidad laboral impacta negativamente en su bienestar general y en su calidad de vida. La falta de información y conocimiento sobre los derechos por parte de los trabajadores CAS incrementa la inseguridad tanto social como jurídica. Aunque existen mecanismos que podrían ofrecer cierta protección como evaluaciones positivas al finalizar los contratos o la posibilidad de

ingresar a la carrera administrativa, estos resultan insuficientes. Las sanciones por despido arbitrario son débiles ya que se limitan al pago de un máximo de dos sueldos mensuales y el incumplimiento de derechos básicos como el pago puntual, acceso a la seguridad social y vacaciones pagadas debilita aún más su estabilidad laboral y económica.

Grandi & Chuquibala (2023) en su trabajo de investigación denominado *“Los contratos administrativos de servicios y su impacto tributario en los trabajadores de los ministerios del gobierno del Perú, 2021”*, el objetivo es analizar cómo afectan los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) a los trabajadores de los ministerios del gobierno nacional. La metodología utilizada es de carácter explicativo, de enfoque cualitativo, el instrumento utilizado son entrevistas a profundidad. Con base en los resultados obtenidos mediante la prueba estadística de chi-cuadrado el autor concluye que las modificaciones normativas del régimen CAS han influido en los beneficios y derechos de los trabajadores de los ministerios del gobierno nacional del Perú en 2021. Esta conclusión se sustenta en el análisis de las respuestas recogidas en las encuestas aplicadas a las variables donde se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, lo que confirma la aceptación de la hipótesis específica N° 2. Las reformas al régimen CAS han traído algunos beneficios, pero aún siguen siendo insuficientes e injustos, se percibe al CAS como un régimen discriminatorio ya que sus condiciones no se equiparán con otros regímenes laborales como el 728. Más que avances se han perdido oportunidades de crecimiento profesional, acceso a mejores salarios y la posibilidad de integrarse a un régimen unificado como el que propone la Ley SERVIR basado en concursos públicos y méritos profesionales.

Lacuaña Cahuana (2023) en su trabajo de investigación denominada *“Contratos administrativos de servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial de Melgar-Ayaviri, periodo 2023”*, el objetivo principal de esta investigación es determinar en qué medida el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) vulnera los derechos

laborales en la Municipalidad Provincial de Melgar. Se trata de un estudio teórico, con un enfoque mixto y un diseño descriptivo no experimental, situado en un nivel descriptivo. A partir del análisis de los resultados se concluye que existe una percepción ampliamente compartida entre los trabajadores de la Municipalidad de Melgar Ayaviri sobre una posible afectación de sus derechos laborales bajo el régimen CAS. Esta percepción se evidencia en el hecho que un 82.8% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con esta afirmación, lo cual revela una preocupación considerable respecto al respeto de sus derechos en el ámbito laboral. Este hallazgo pone en relieve la necesidad de revisar a fondo el funcionamiento de este régimen laboral, así como implementar medidas que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales y promuevan un entorno de trabajo equitativo. Los resultados de esta investigación apoyan la relevancia de plantear cambios en la aplicación del régimen CAS de modo que se logre un equilibrio justo entre los requerimientos de la administración pública y la protección de los derechos de los trabajadores conforme a la normativa vigente.

### **Locales o regionales**

Conde Nuñez (2025) en su tesis denominado “*Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022*”, el objetivo principal fue identificar cómo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta y vulnera los derechos laborales de los trabajadores en los casos tramitados ante el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2022. El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto que integra el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos, con un nivel descriptivo de tipo aplicado y con un diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La autora concluye que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios vulnera los derechos laborales de los trabajadores en los casos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en 2022. Esta práctica encubre una relación laboral bajo un contrato civil, lo que impide

el acceso a beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones y estabilidad laboral. El 88.46% de las sentencias revisadas fueron favorables a los trabajadores y el 80% de los encuestados considera que estos contratos suelen ocultar una relación de dependencia. Además, se evidencia que la falta de beneficios laborales está directamente relacionada con este tipo de contratación. Las sentencias confirmaron relaciones laborales encubiertas lo que llevó al reconocimiento judicial de derechos laborales. Los resultados confirman que esta forma de contratación afecta gravemente la protección mínima que deben tener los trabajadores.

Ore Rojas (2025) en su tesis denominado *“Desnaturalización del contrato de locación de servicios frente al principio de primacía de la realidad en el régimen laboral privado: Análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023”*, el objetivo principal es analizar de cómo se manifiesta la desnaturalización de contratos civiles frente al principio de la primacía de la realidad en las sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2023, en el contexto de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se realizó un estudio cualitativo-descriptivo basado en doce expedientes judiciales. El autor concluye que en el análisis de los casos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho revela un alto número de situaciones en las que se emplearon indebidamente contratos civiles como locación de servicios para encubrir relaciones laborales reales. Esta práctica vulnera derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 728. Entre los factores que contribuyen a esta desnaturalización destacan el uso de contratos civiles para cubrir funciones permanentes, la celebración de contratos verbales sin formalidad, aplicación indebida de contratos CAS en el régimen privado, la simulación contractual y el fraude a la ley de eludir obligaciones laborales. El Juzgado aplicó de forma constante el principio de primacía de la realidad priorizando los hechos sobre la forma contractual

aparente. Para ello se valoró testimonios, documentos internos, boletas de pago y otros medios probatorios. Las resoluciones analizadas evidencian un papel activo del Poder Judicial en la defensa de los derechos laborales y en la corrección de prácticas ilegales. Gracias a la aplicación efectiva de este principio se reconocieron vínculos laborales a plazo indeterminado y se ordenó la reposición en el cargo, la incorporación en planilla y el pago de beneficios sociales restituyendo así los derechos vulnerados de los trabajadores.

Deza Gonzaga (2024) en su tesis denominado “*Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024*”, El objetivo principal de este estudio es identificar el porcentaje de vulneración en la remuneración de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato de Administración de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho. Se analizan aspectos como la equidad salarial, el acceso a gratificaciones y beneficios laborales, posibles desigualdades en las remuneraciones, así como otros factores que puedan influir en la forma en que estos trabajadores son remunerados. La investigación utiliza un enfoque cuantitativo basado en datos numéricos para analizar los porcentajes de vulneración en la remuneración. Es de tipo descriptivo no experimental y transversal. Se emplearon el análisis documental y encuestas aplicadas a trabajadores CAS utilizando cuestionarios para recolectar información sobre sueldos, beneficios y condiciones laborales. En esta investigación se identificó el porcentaje de vulneración en la remuneración de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS (DL N.º 1057) en la Corte Superior de Justicia de Ayacucho durante el año 2024. Para ello se analizaron y compararon las normativas de los regímenes laborales CAS y DL N.º 728 considerando niveles de formación y cargos desempeñados. Se evidenciaron marcadas diferencias salariales, por ejemplo, un auxiliar CAS percibe S/ 1,600 mientras su par bajo el DL 728 gana S/ 3,800 con una diferencia del 137.5%. Un asistente CAS gana S/ 2,572 frente a S/ 5,000 del DL 728,

lo que representa un 94.4% de diferencia. En el caso de especialistas o secretarios el sueldo CAS es de S/ 2,972 frente a S/ 5,800 en el DL 728 resultando en una brecha del 95.1%. Asimismo, se constató que los trabajadores CAS no pueden ascender más allá del cargo de especialista o secretario debido a la naturaleza temporal y restringida de su contrato. Esto representa una vulneración al derecho de desarrollo profesional y ascenso. Respecto a las gratificaciones los trabajadores CAS reciben solo S/ 300, dos veces al año y según la Ley N.º 124-2024-EF, mientras que los del régimen 728 perciben gratificaciones equivalentes a un sueldo completo conforme a la Ley N.º 27735. Esta diferencia también evidencia un alto nivel de desigualdad. Entre los beneficios laborales vulnerados se identificaron: la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la estabilidad laboral, el derecho a la escolaridad, la inexistencia de una escala salarial definida, la falta de oportunidades de ascenso, y la ausencia de mecanismos efectivos de protección frente al hostigamiento laboral. Estos resultados reflejan un alto porcentaje de vulneración de derechos en perjuicio de los trabajadores CAS.

## **I.2. Bases Teóricas**

### **I.2.1. Variable 1: Contratos CAS**

#### **Definición**

El contrato es un acuerdo de voluntades entre dos o más partes que genera obligaciones y derechos de carácter vinculante, según lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente. En el ámbito laboral, este acuerdo regula la prestación de servicios personales bajo condiciones previamente pactadas entre el trabajador y el empleador. Como establece García (2023), el contrato constituye el instrumento jurídico fundamental que da origen a la relación laboral y fija las obligaciones de ambas partes dentro del marco de la buena fe contractual.

## **Contrato Laboral**

El contrato laboral es un tipo específico de contrato mediante el cual una persona natural (trabajador) se compromete a prestar sus servicios personales bajo subordinación, a cambio de una contraprestación económica (salario), mientras que el empleador asume el deber de proporcionar condiciones adecuadas de trabajo y respeto a los derechos laborales del trabajador. De acuerdo con Rodríguez (2024), el vínculo laboral implica no solamente deberes económicos, sino además prerrogativas esenciales ligadas al respeto de la persona y a la salvaguarda del empleado ante los peligros que conlleva su tarea.

## **Contrato Administrativo de Servicios (CAS)**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una forma de contratación en el ámbito estatal peruano, establecida mediante el Decreto Legislativo N. ° 1057, que surgió en 2008 como un sistema de carácter temporal. Esta clase de contrato posibilita la inclusión de empleados en la estructura del Estado bajo un sistema particular, que se distingue por ser administrativo y temporal, además de flexible y por restringir ciertos derechos laborales, como la estabilidad en el empleo, la negociación colectiva y la protección frente al despido injustificado. En este sentido, Castillo (2025), señala que, el régimen CAS se planteó como provisional, la continuidad de la misma es fundamental en los diferentes estamentos del Estado peruano.

## **Teorías relacionadas a Contratos CAS**

Desde el inicio del régimen CAS que fue en el 2008, este sistema ha sido analizado y estudiado desde distintos enfoques teóricos, intentando comprender las consecuencias jurídicas, sociales y laborales de esta forma de contratación en el ámbito estatal peruano. Destaca la teoría de la inestabilidad laboral, sostenida por Rojas y Huamán (2022), quienes han afirmado que el CAS es un contrato precario que el gobierno ha impuesto de provisional, sin embargo, actualmente es de forma indeterminada. Según esta teoría, los empleados contratados bajo este

sistema no poseen los mismos derechos que otros funcionarios, aunque realicen tareas parecidas, lo cual es una evidente violación de la igualdad ante la ley. Además, este régimen de contrato restringe el acceso a beneficios sociales, la misma que es considerado como clave para la permanencia laboral, CTS, gratificaciones y otros beneficios, fomentando así la diferencia y el deterioro de las condiciones de trabajo en el Estado. Desde este punto de vista, el régimen CAS ha dejado de ser una solución pasajera, convirtiéndose en una costumbre que mantiene la informalidad y la indefensión en el empleo público.

También, es importante menciona la teoría de la estabilidad laboral sujeta a condiciones, analizado y estudiado por Pacori (2023), quien se apoya en el principio legal de los actos propios. Esta teoría defiende que, aunque el acceso al régimen CAS debería ser por concurso público, en la realidad muchos trabajadores son contratados sin seguir este proceso y realizan tareas fijas durante varios años. En ese contexto, Pacori argumenta que, al superar el periodo de prueba y demostrar continuidad laboral, estos trabajadores adquieren un derecho legítimo a la estabilidad, pues el Estado no puede invocar el régimen temporal del CAS para justificar la precariedad indefinida. Para esta teoría, la renovación de contratos de forma permanente vulnera los principios de buena fe y la dignidad del servidor público, la misma que reconocida en la Constitución Política del Perú. Además, esta teoría propone, que debe de reconocer de manera progresiva la estabilidad como un derecho adquirido, especialmente los que cumplen un rol esencial y permanentes, como sucede con los profesionales de la salud en regiones como Ayacucho.

## **Dimensiones**

### **Condiciones contractuales**

En los últimos años varios autores han resaltado los términos contractuales como algo crucial en el ámbito laboral. En este sentido, Wolters Kluwer (2024), las condiciones contractuales en un contrato

temporal deben ser precisos, esta fuente indica que la extensión del contrato, las tareas asignadas y el marco legal que sustenta su carácter temporal deben figurar de manera explícita en el contrato (documento), la misma es con el objetivo de evitar decisiones arbitrarias por parte del empleador y salvaguardar los derechos laborales de los empleados. Esta idea es importante al examinar el régimen CAS, que es temporal por naturaleza.

En esta línea, Personio (2022) sostiene que el contrato laboral, puede ser verbal o escrito, en la cual se debe incluir los puntos claves que rigen la relación entre empleador y empleado, como el sueldo, las horas de trabajo y los beneficios sociales. Esta perspectiva subraya que los términos contractuales son la base para que se respeten los derechos laborales desde el inicio de la relación profesional, lo cual es un tema delicado en el caso del régimen CAS debido a que sus beneficiarios no tienen pleno acceso a los beneficios laborales como otros regímenes del sector público lo tienen.

Tras analizar diferentes conceptos, se puede concluir que los términos de un acuerdo laboral comprenden todas las disposiciones fijadas en dicho contrato. Estas disposiciones norman puntos como el tiempo de duración del contrato, el horario de trabajo, las tareas a realizar, el salario, las prestaciones, las opciones de prórroga y los modos de rescisión. Dichos términos no solo establecen las obligaciones mutuas entre empresa y empleado, sino que también crean el contexto legal que asegura la total aplicación de los derechos del trabajador. En el contexto del régimen CAS, el estudio de estos términos es fundamental para detectar posibles restricciones o violaciones de los principios de igualdad y justicia en el ámbito del empleo estatal.

### **Reconocimiento laboral**

Hoy en día, valorar el trabajo ajeno es crucial en las empresas, sobre todo si se busca un buen desempeño con contratos precarios, como los CAS. Ramírez (2024) explica que esto va más allá de un simple detalle,

siendo clave para que los empleados se queden, se involucren y rindan mejor. Por ello, las empresas deben crear formas oficiales y constantes de valorar a su gente, destinando recursos, usando tecnología y dando opiniones personalizadas.

Por otro lado, Kelly (2023) destaca que el reconocimiento entre compañeros ayuda a crear lazos fuertes en el trabajo. Mostrar y apreciar públicamente los logros de cada uno hace que se sientan parte del equipo, aumentando así su alegría y productividad. Aunque no sea algo formal, este tipo de reconocimiento es muy útil porque fomenta una cultura de valoración y motivación en el día a día.

En un estudio presentado por Heinze (2023), se destacan datos relevantes que vinculan directamente el reconocimiento laboral con la permanencia y el bienestar del trabajador. Basándose en cifras de Gallup y Workhuman, se afirma que los empleados que reciben reconocimiento de manera frecuente tienen hasta 56 % menos probabilidades de buscar otro empleo y 73 % menos riesgo de sufrir agotamiento profesional. Esta perspectiva cuantitativa refuerza la importancia de institucionalizar prácticas de reconocimiento como una inversión estratégica en la salud organizacional.

Por su parte, Wasserman (2024), desde Lyra Health, define el reconocimiento como un acto consciente y constante de valorar los logros o comportamientos positivos del trabajador, ya sea a través de premios, menciones o agradecimientos; además esta autora menciona que, cuando estas prácticas se convierten en parte de la cultura organizacional, el impacto se traduce en mayor productividad, menor rotación y mejor clima laboral. También, insiste en que no basta con reconocer los derechos laborales de forma ocasional, sino que el reconocimiento debe ser una práctica planificada y permanente.

En este sentido, Assembly (2023) apoya esta idea, sosteniendo que el reconocimiento es un acto consciente para valorar el desempeño de los empleados, ya sea con recompensas oficiales como bonos o con gestos

sencillos como expresar gratitud. Este reconocimiento impulsa la motivación personal y ayuda a consolidar un buen ambiente laboral, mejorando el desempeño general de la empresa.

Por las razones mencionadas, se puede entender que el reconocimiento laboral como un método completo, permanente y organizado para apreciar el trabajo, la entrega y los éxitos de los empleados; la misma que puede ser formal (bonos, premios, diplomas) o informal (agradecimientos, elogios) y es esencial para afianzar el compromiso, la motivación, el bienestar emocional del empleado y el clima laboral.

## **I.2.2. Variable 2: Derechos laborales**

### **Definición**

Pérez y Merino (2021) mencionan que el derecho del trabajo es la disciplina legal que se encarga de realizar normas sobre el vínculo que se originan del trabajo que realizan los individuos. Esta área del derecho agrupa normas que pretenden garantizar que tanto empleadores como empleados cumplan sus obligaciones dentro de la relación laboral. El derecho laboral se entiende que el trabajo es una actividad de una persona para transformar su ambiente y conseguir bienes o recursos indispensables para su manutención.

En sentido Yucra (2024) plantea que los derechos laborales, como la libertad sindical, son facultades básicas que protegen a los empleados frente a acciones como la externalización, siendo reforzados por recientes normas legales, como el Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

Su análisis indica que estos derechos no solamente están reconocidos legalmente, sino que requieren una seguridad jurídica prevenir su infracción en situaciones de contratación flexible o no formal.

Según Lofaso (2024), sostienen que los derechos laborales deben salvaguardar la independencia y dignidad de los empleados, moderando el poder privado que impera en el ámbito laboral, y apoyando acciones como la negociación colectiva. También, este planteamiento recalca

sobre la perspectiva más trascendental sobre los derechos laborales como instrumentos de fortalecimiento.

Resulta esencial precisar que son diversas las fuentes de las que se nutre el mencionado derecho laboral para desarrollarse y fijar la justicia que se considera apropiada. En particular, se explicita que entre ellas sobresalen la constitución, los convenios de trabajo, los acuerdos internacionales, la legislación o los reglamentos (Pérez Porto y Merino, 2021).

Entonces, se puede señalar que los derechos laborales son un compendio de prerrogativas y salvaguardas, custodiadas constitucionalmente, por normas internacionales y por directrices legales nacionales, encaminadas a proteger al empleado en facetas elementales como ingreso al empleo, condiciones decorosas, seguridad social, estabilidad, libre afiliación sindical y negociación colectiva. Estos derechos no solo aseguran la firmeza y dignidad del empleado, sino que además fomentan un equilibrio entre el poder empleador-empleado, exigen la participación estatal, y buscan evitar prácticas injustas o discriminatorias, afirmándose, así como cimientos del derecho laboral democrático y social.

## **Teorías relacionadas a derechos laborales**

### **Teoría del Trabajo Digno y Precariedad Laboral**

Según Pérez y Merino (2021), el derecho laboral abarca la regulación jurídica de las relaciones laborales individuales y colectivas. Esta área legal contiene reglas que procuran que tanto empleadores como empleados acaten sus obligaciones dentro del marco del empleo. El derecho laboral ve el trabajo como un medio por el cual una persona cambia su realidad y obtiene los medios para su subsistencia.

Por su parte, Yucra (2024) resalta que los derechos laborales, sobre todo la libertad de sindicación, son derechos clave que amparan al trabajador de la tercerización, y que se han fortalecido con regulaciones recientes

como el Decreto Supremo N. ° 014-2022-TR. Su perspectiva muestra que estos derechos no sólo están reconocidos por ley, sino que deben ser protegidos efectivamente para evitar abusos en modelos de contratación flexibles o informales.

Lofaso (2024) propone que los derechos laborales deben salvaguardar la autonomía y el respeto del trabajador, moderando el poder privado que influye en el entorno laboral, y promoviendo acciones como la negociación colectiva. Esta estructura enfatiza una concepción más amplia de los derechos laborales como instrumentos de poder y equidad social.

Cabe señalar que el mencionado derecho laboral se nutre de diversas fuentes para evolucionar y establecer la equidad que considera apropiada. Concretamente, se indica que entre ellas resaltan la carta magna, los acuerdos de empleo, los convenios internacionales, la legislación o las normas reglamentarias (Pérez Porto and Merino, 2021).

Los derechos laborales incluyen un conjunto de privilegios y seguridades, amparados constitucionalmente, por normas internacionales y por leyes nacionales, dirigidos a proteger al empleado en temas clave como el acceso al trabajo, condiciones adecuadas, previsión social, estabilidad, libertad sindical y negociación colectiva. Tales derechos no solo garantizan la estabilidad y el decoro del trabajador, sino que fomentan el equilibrio entre el poder del empleador y empleado, requieren supervisión del estado, e intentan prevenir tratos injustos o discriminatorios, afianzándose como bases del derecho laboral democrático y social.

### **Teoría de la desigualdad laboral en regímenes especiales**

En su estudio, Quispe y Rodríguez (2020) proponen una explicación sobre la inequidad en el trabajo, producida por los esquemas de contratación particulares en el ámbito público peruano, como el CAS. Su argumento es que dichos esquemas fomentan la división del mercado laboral del Estado, abriendo diferencias en el acceso a ventajas, amparo

legal y condiciones de trabajo adecuadas. De acuerdo con esta explicación, el CAS atenta contra la idea de un trabajo digno y promueve la discriminación sistemática entre empleados que cumplen tareas parecidas, aunque con contratos diferentes.

Los planteamientos teóricos revisados coinciden en que el sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) representa una nueva forma de inestabilidad laboral en el sector público del Perú. Al restringir el acceso a ventajas, seguridad y firmeza en el puesto, este sistema va en contra de los principios de un trabajo digno, viola los derechos básicos reconocidos en la Constitución y reproduce desigualdades entre trabajadores con funciones similares. Por lo tanto, el análisis del CAS debe ir más allá de un debate jurídico, y entenderse como un fenómeno que refleja el compromiso del Estado con la dignidad del trabajo humano.

## **Dimensiones**

### **Beneficios sociales**

De acuerdo con Esagel (2024), las ventajas sociales abarcan un abanico de servicios que las empresas facilitan a sus empleados para enriquecer su sueldo y potenciar su calidad de vida, incluyendo primas, CTS, días de descanso, subsidio familiar y cobertura médica. Estas concesiones no solo satisfacen un papel económico y de observancia legal, sino que también impulsan de manera notable la inspiración, eficiencia, lealtad del empleado y justicia social en el ámbito de trabajo.

Gamarra (2025) mantiene que las ventajas sociales son mejoras que suplementan el salario que no se evidencian en la nómina, como el servicio de comedor, traslado, seguro de salud, permisos, flexibilidad de horarios, etc. Este punto de vista destaca el plan empresarial de captar y mantener talento a través de alicientes no monetarios que influyen positivamente en la calidad de vida laboral y el compromiso del personal.

Chiavenato (2002) en su conceptualización de ventajas sociales, se subraya que estos se focalizan en el bienestar y avance tanto del

trabajador como de su familia. Su propósito principal es mejorar la calidad de vida del empleado, ayudándole a reducir preocupaciones relacionadas con ciertos gastos o necesidades que puedan influir en su crecimiento profesional. Cuando los trabajadores perciben estabilidad laboral y apoyo por parte de la empresa, tienden a comprometerse más con la organización, lo que a su vez contribuye a disminuir la rotación y pérdida de talento humano.

Los beneficios sociales son prestaciones adicionales al salario, establecidas por ley, contrato o práctica empresarial, destinadas a proteger y mejorar la calidad de vida del trabajador y su núcleo familiar. Comprenden modelos como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, descanso remunerado, seguros, asignaciones familiares y utilidades, y beneficios complementarios (salud, transporte, capacitación) que promueven bienestar, equidad, motivación laboral y retención de talento, cumpliendo obligaciones laborales y cohesión social.

### **Estabilidad laboral**

Según Sarasola (2024), la estabilidad laboral consiste en la certeza del trabajador de mantener su empleo y las condiciones pactadas, por tiempo indefinido, si así lo desea, sin enfrentar despidos arbitrarios por su contrato o regulación vigente. Esta visión pone énfasis en que la estabilidad nace del tipo de contrato, especialmente los indefinidos, y se ve afectada por el entorno económico, lo cual legitima su consideración como indicador de seguridad y protección en los vínculos laborales.

Mientras, para Avellaneda (2024) explica que la estabilidad laboral representa una protección legal contra la terminación injustificada del contrato, basada en el principio de continuidad y sustentada en normas constitucionales y convenios internacionales. La autora distingue entre estabilidad de entrada y de salida, señalando que el trabajador adquiere protección jurídica tanto al ingresar superado el periodo de prueba como

al ser despedido sin causa justificada, y describe la sustitución laboral por indemnización cuando procede.

En el ámbito del derecho laboral, Zegarra (1977) la estabilidad es el derecho del trabajador a mantener su empleo de forma definida, si no incurra en faltas previamente establecidas o no hay circunstancias excepcionales. Dado que el contrato de trabajo es de naturaleza continua su desarrollo tiende a la permanencia. Esta continuidad tiene un gran valor, tanto desde el plano jurídico como económico y social. Para el empleador representa una manera eficaz de contar con el personal comprometido, familiarizado con la empresa y capacitado en sus funciones específicas. Para el trabajador garantiza una fuente de ingresos estable y segura, fundamental para el sustento personal y familiar. La estabilidad laboral por tanto implica un interés no solo individual, sino también colectivo ya que afecta directamente a la productividad y al bienestar social. La pérdida de empleo no solo deja al trabajador sin ocupación, sino que también genera un impacto en la economía y en la sociedad en su conjunto.

La estabilidad laboral puede entenderse como el derecho y la expectativa razonable del trabajador a mantener un vínculo laboral continuo, habitualmente mediante un contrato indefinido, protegido frente a despidos arbitrarios por normativa, principios de continuidad, periodos de prueba concluidos, y situaciones de vulnerabilidad (como salud o gestación), configurando una barrera jurídica que exige justa causa, pago de indemnización o reinstalación, según las circunstancias y el marco legal específico.

### **Seguridad laboral**

Puntriano (2024) define la seguridad y salud en el trabajo (SST) como un sistema integral que busca proteger la integridad física, mental y social del trabajador, mediante la gestión de riesgos ocupacionales, la capacitación continua y el cumplimiento de normas específicas para prevenir enfermedades y accidentes. Esta perspectiva resalta el carácter

multidisciplinario del SST, que articula responsabilidades del empleador, Estado y trabajadores dentro de un marco regulado por leyes nacionales e internacionales.

Díaz de León (2017) llegó a la conclusión, tras su investigación, de que la seguridad en el trabajo afecta directamente el desempeño de los trabajadores. Al aplicar medidas de protección, el personal puede trabajar con más confianza y eficacia. La confianza en su entorno laboral disminuye el riesgo de accidentes y enfermedades, lo que mejora su productividad diaria. El rendimiento de los colaboradores es vital para el buen funcionamiento de la empresa y su evaluación debe ser beneficiosa tanto para la empresa como para el empleado. Entre los factores que influyen en el desempeño laboral se encuentran el mobiliario y equipo disponible, la calidad de la iluminación y ventilación, la información sobre seguridad, las señalizaciones de emergencia y las capacitaciones ofrecidas. Por ello es fundamental contar con un programa de seguridad que defina políticas, procedimientos y acciones orientadas a la prevención de riesgos y accidentes laborales.

Entonces se puede inferir que, la seguridad laboral es un derecho y una obligación compartida, en el marco legal nacional e internacional, el empleador debe diseñar, implementar y controlar un sistema eficiente para prevenir riesgos, capaz de detectar y solucionar situaciones peligrosas dentro del ambiente laboral; la misma que deber operar bajo responsabilidad legal, penal y administrativa, buscando reducir los accidentes laborales, e incluyendo enfoques novedosos como el análisis predictivo, fortaleciendo así un entorno digno, sostenible y justo para todos los trabajadores.

### **I.3. Marco conceptual**

#### **Contrato**

El contrato es un acuerdo voluntario entre dos o más partes que generan obligaciones y derechos de carácter vinculante, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente. En el ámbito laboral, este acuerdo

regula la prestación de servicios personales bajo condiciones previamente pactadas entre el trabajador y el empleador.

### **Contrato Laboral**

El contrato laboral es un tipo específico de contrato mediante el cual una persona natural (trabajador) se compromete a prestar sus servicios personales bajo subordinación, a cambio de una contraprestación económica (salario), mientras que el empleador asume el deber de proporcionar condiciones adecuadas de trabajo y respeto a los derechos laborales del trabajador.

### **Contrato Administrativo de Servicios (CAS)**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad de contratación regulada en el sector público peruano a partir del DL N° 1057, publicado en el año 2008 como régimen transitorio. Este tipo de contrato permite la incorporación de trabajadores al aparato estatal bajo un régimen especial, caracterizado por su naturaleza administrativa, temporalidad, flexibilidad y la limitación de ciertos derechos laborales como la estabilidad, la negociación colectiva y el derecho al despido arbitrario.

### **Beneficios Laborales**

Los beneficios laborales son prestaciones adicionales a la remuneración, los mismos que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador y garantizar una protección social adecuada durante su vinculación laboral. También incluyen pagos extraordinarios, licencias, seguros, y compensaciones diversas que varían según el régimen laboral. Los beneficios laborales son expresión del principio de protección del derecho del trabajo, y su reconocimiento efectivo constituye una obligación ineludible del empleador, especialmente en sectores como salud donde las exigencias laborales son elevadas.

## **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social de naturaleza indemnizatoria que busca proteger al trabajador frente a la eventual pérdida de empleo, otorgándole un fondo de contingencia económica. La CTS funciona como un ahorro forzoso acumulado a lo largo de la relación laboral, con aportes periódicos del empleador, y su intangibilidad constituye una garantía patrimonial para el trabajador en caso de cese.

## **Gratificación**

La gratificación es un beneficio económico adicional al salario ordinario, entregado semestralmente en las festividades de julio (Fiestas Patrias) y diciembre (Navidad), para reconocer al trabajador y contribuir al bienestar familiar, las gratificaciones son remunerativas y están exentas de descuentos previsionales, constituyendo un incentivo directo al trabajador por la permanencia y continuidad de su relación laboral.

## **Asignación Familiar**

La asignación familiar es un beneficio económico que perciben los trabajadores dependientes con hijos menores de edad o con hijos mayores en condición de discapacidad. El objetivo de este beneficio es compensar parcialmente los gastos adicionales de la crianza de hijos; la asignación familiar representa un reconocimiento al principio de solidaridad familiar dentro de la relación laboral, garantizando un ingreso adicional destinado al cuidado de los dependientes del trabajador.

## **Derechos Laborales**

Los derechos laborales son un conjunto de normas, principios y garantías jurídicas que protegen a los trabajadores dentro de la relación de trabajo, buscando asegurar condiciones dignas, equitativas y humanas de empleo. Estos derechos se encuentran reconocidos tanto en la Constitución peruana como en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los derechos laborales

constituyen un pilar esencial para garantizar la dignidad del trabajador, el equilibrio en la relación empleador-trabajador y la estabilidad económica de las familias dependientes del empleo.

### **Estabilidad Laboral**

La estabilidad laboral implica la garantía de permanencia en el puesto de trabajo mientras no exista una causa legal y justificada para el cese. En el sector público peruano, este derecho se ha limitado por contratos temporales como el CAS. La falta de estabilidad genera inseguridad económica y afecta la salud mental del trabajador, especialmente en el sector salud donde las condiciones laborales son altamente demandantes y de carácter permanente por la naturaleza del servicio asistencial.

### **Libertad Sindical**

La libertad sindical permite a los trabajadores constituir sindicatos, afiliarse a ellos y participar en actividades sindicales sin temor a represalias. Es un derecho protegido constitucionalmente y reforzado por los convenios 87 y 98 de la OIT. En el régimen CAS este derecho se ve restringido de manera indirecta por la temporalidad de los contratos, dificultando la organización colectiva y el ejercicio pleno de la representación sindical, lo cual debilita la defensa de los derechos laborales en el sector salud.

### **Seguridad y Salud en el Trabajo**

La seguridad y salud en el trabajo constituyen derechos fundamentales de los trabajadores, orientados a prevenir accidentes, enfermedades ocupacionales y a promover ambientes laborales seguros. En el sector salud, estos riesgos son aún mayores por la exposición a enfermedades infecciosas, turnos extensos y estrés laboral. La falta de contratos estables en el régimen CAS agrava la vulnerabilidad de los profesionales de salud frente a estos riesgos, pues muchos temen denunciar deficiencias por miedo a la no renovación de sus contratos.

## IV. METODOLOGÍA

### I.4. Tipo y nivel de investigación.

#### **Enfoque.**

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, según Hernández y Sampieri (2023), el enfoque cuantitativo es una estrategia metodológica que se centra en la medición numérica de variables y su análisis estadístico con el propósito de probar hipótesis y explicar relaciones entre fenómenos. Este enfoque sigue un proceso riguroso, secuencial y deductivo, que inicia con la delimitación del problema, la formulación de hipótesis y variables, la recolección de datos estandarizados y concluye con el análisis de resultados mediante métodos estadísticos.

#### **Tipo**

Esta investigación es tipo básico, para Hernández et al. (2022), este tipo de investigación es aquella que busca generar conocimiento teórico y explicativo sobre fenómenos, sin preocuparse de manera inmediata por su aplicación práctica. Este tipo de investigación se caracteriza por indagar en las propiedades, características y relaciones de variables dentro de un marco conceptual sólido, con un enfoque sistemático que busca ampliar la comprensión científica fundamental de un fenómeno mediante la comparación, clasificación o análisis estadístico de datos.

#### **Nivel**

El nivel de investigación es descriptivo, para Bonilla Blanchar (2020), el objetivo principal de este tipo de estudio es detallar de manera precisa las condiciones, atributos y procesos que definen el objeto de investigación, lo cual proporciona una base sólida para comprender cómo se manifiesta en la realidad. En este sentido, los estudios descriptivos permiten presentar una imagen fiel y cohesionada de la situación, constituyendo un paso esencial en la construcción del conocimiento científico.

### **I.5. Diseño de Investigación**

El diseño de esta investigación es no experimental, ya que no se intervendrá ni se manipularon las variables de estudio. En cambio, se observará y analizará la realidad tal como se presenta dentro de su contexto natural y en un momento específico.

### **I.6. Hipótesis general y específicas**

#### **Hipótesis general**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

#### **Hipótesis específicas.**

##### **H.E.1:**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los beneficios sociales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

##### **H.E.2:**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

##### **H.E.3:**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

### **I.7. Identificación de las variables**

#### **Variable 1:**

Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

#### **Dimensiones**

- ✓ Condiciones contractuales
- ✓ Beneficios laborales

#### **Variable 2**

Derechos laborales

## **Dimensiones**

- ✓ Beneficios sociales
- ✓ Estabilidad laboral
- ✓ Seguridad laboral

### I.8. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Condiciones contractuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Duración del contrato</li> <li>✓ Jornada laboral</li> <li>✓ Acceso a vacaciones</li> <li>✓ Participación en procesos institucionales</li> </ul>	Del 1 al 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nunca = 1</li> <li>-Rara vez = 2</li> <li>-A veces = 3</li> <li>-Frecuentemente = 4</li> <li>-Siempre = 5</li> </ul>	Alto = 33 - 45 Medio = 21 - 32 Bajo = 9 - 20	Ordinal
	Reconocimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocimiento institucional del desempeño</li> </ul>				
Derechos laborales	Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensación por tiempo de servicios</li> <li>- Gratificaciones</li> <li>- Asignación Familiar</li> </ul>	Del 19 al 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nunca = 1</li> <li>-Rara vez = 2</li> <li>-A veces = 3</li> <li>-Frecuentemente = 4</li> <li>-Siempre = 5</li> </ul>	Alto = 11 - 15 Medio = 7 - 10 Bajo = 3 - 6	Ordinal
	Estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Permanencia</li> <li>- Renovación</li> <li>-Transición</li> </ul>	Del 13 al 15	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nunca = 1</li> <li>-Rara vez = 2</li> <li>-A veces = 3</li> <li>-Frecuentemente = 4</li> <li>-Siempre = 5</li> </ul>	Alto = 11 - 15 Medio = 7 - 10 Bajo = 3 - 6	
	Seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Accidentes</li> <li>-Protección</li> <li>-Capacitación</li> </ul>	Del 16 al 18	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nunca = 1</li> <li>-Rara vez = 2</li> <li>-A veces = 3</li> <li>-Frecuentemente = 4</li> <li>-Siempre = 5</li> </ul>	Alto = 11 - 15 Medio = 7 - 10 Bajo = 3 - 6	

## **I.9. Población – Muestra**

### **Población**

De acuerdo con Tamayo (2012), la población se define como el conjunto total relacionado con el fenómeno que se desea estudiar. Está compuesta por todas las unidades de análisis que forman parte del fenómeno y que se deben cuantificar según el estudio. Esta población se identifica como tal porque representa la totalidad de entidades que comparten una característica específica dentro de una investigación determinada.

La población objeto de estudio en esta investigación está compuesta por 1549 trabajadores contratados bajo el régimen CAS en el sector salud de Ayacucho.

### **Muestra**

Según, la muestra corresponde a un grupo representativo extraído de la población, seleccionado para participar en la investigación. Su propósito es permitir que los resultados obtenidos pueden extrapolarse y aplicarse al conjunto total de la población con un grado razonable de certeza. (Tarrillo Saldaña, 2024).

En este sentido la muestra está conformada por 309 colaboradores contratados bajo el régimen CAS en el sector salud de Ayacucho.

### **Muestreo.**

Es el procedimiento empleado para elegir a los integrantes de la muestra a partir de la población. Este método se basa en un conjunto de reglas, criterios y pasos que permiten seleccionar un grupo de elementos que reflejan de manera representativa las características y comportamientos del conjunto poblacional (Maccassi et al. 1997).

El muestreo empleado en esta investigación será no probabilístico por conveniencia, ya que aplicar un método probabilístico resultaría complejo en cuanto a acceso y recolección de datos. Esta elección responde a la necesidad de facilitar el proceso de obtención de

información, priorizando la disponibilidad y accesibilidad de los participantes dentro del contexto estudiado

#### **I.10. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

##### **Técnica**

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se utilizaron como técnicas de recolección de información el análisis documental y la encuesta, las cuales permitieron obtener datos relevantes y precisos para el estudio.

- Encuesta. Para realizar la aplicación de la encuesta se prepara un cuestionario para que las personas conocedoras del tema puedan responder las interrogantes planteadas, para ello recurrimos al personal con contrato CAS.

##### **Instrumento**

El instrumento empleado fue el cuestionario, compuesto por una serie de preguntas organizadas y estructuradas, la misma es con el objetivo de recopilar información concreta de los encuestados acerca de sus condiciones laborales, el nivel de conocimiento y percepción de los derechos laborales de los profesionales de la salud contratados bajo el régimen CAS en Ayacucho durante el 2025. Que puede ser aplicado ya sea de forma escrita o digital, para recopilar información. El cuestionario fue elaborado en base a los objetivos de la investigación y en el marco teórico relacionado con el régimen CAS y los derechos laborales en los profesionales de la salud.

En el desarrollo de la presente investigación, se trabajará con dos variables principales: el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los derechos laborales. Cada una de estas variables se abordará mediante diversas dimensiones e indicadores que permitirán medir su incidencia y relación con los profesionales del sector salud.

La variable Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se evaluará mediante la dimensión Contratación Administrativa de Servicios, que

incluirá tres indicadores fundamentales: remuneraciones y beneficios, duración del contrato y protección laboral. Estos aspectos han sido medidos mediante ítems que ido del 1 al 9, utilizando una escala tipo Likert con las siguientes opciones de respuesta: nunca (1), rara vez (2), a veces (3), frecuentemente (4) y siempre (5).

Por su parte, la variable de Derechos Laborales ha sido analizados mediante tres dimensiones: beneficios sociales, estabilidad y seguridad laborales. La dimensión de beneficios sociales ha comprendido los indicadores: compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y asignación familiar, los cuales fueron medidos con los ítems del 10 al 12, aplicando la misma escala de valores previamente mencionada.

Esta estructura ha permitido recopilar y analizar información relevante de manera ordenada y sistemática, facilitando la interpretación de los resultados en función de las variables planteadas.

**Tabla 1**

*Matriz de validación*

Nombre y apellidos del experto	DNI	Grado académico		Evaluación
Juan Alberto Lagos Mucha	70238753	MAESTRO		Cumple
Luis Alberto Vega Bazán Márquez	18099755	LICENCIADO	DERECHO	Cumple
		CORPORATIVO		
Santos Alberto Pineda Castillo	18010731	MAESTRO		Cumple

#### **I.11. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

Para el presente trabajo de investigación se utilizará el programa SPSS para realizar el proceso de análisis de las variables.

El programa SPSS es una herramienta muy útil para los investigadores, ya que facilita la recopilación y el análisis de datos. Además, ofrece

funciones esenciales como la validación del instrumento de evaluación mediante el coeficiente alfa de Cronbach, lo que permite comprobar si realmente se está cumpliendo con los objetivos planteados en la investigación (Hernández et al. 2021).

## V. RESULTADOS

### I.1. Presentación de Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las variables y sus respectivas dimensiones.

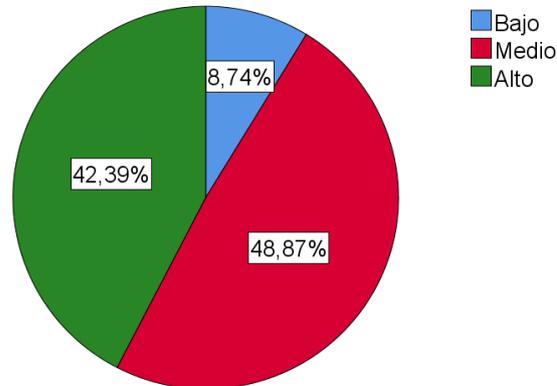
**Tabla 2**

*Descripción de la frecuencias y porcentajes de la variable 1 Contratos CAS*

<i>V1: Contratos CAS</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	8,74	8,74	8,74
	Medio	151	48,87	48,87	57,61
	Alto	131	42,39	42,39	100,00
	Total	309	100,00	100,00	

**Figura 1**

*V1: Contratos CAS*



**Tabla 3**

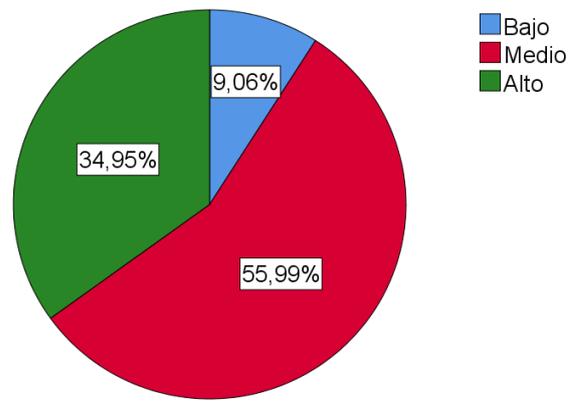
*Descripción de la frecuencias y porcentajes de la variable 2 Derechos laborales*

**V2: Derechos laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	9,06	9,06	9,06
	Medio	173	55,99	55,99	65,05
	Alto	108	34,95	34,95	100,00
	Total	309	100,00	100,00	

**Figura 2**

*V2: Derechos laborales*



**Tabla 4**

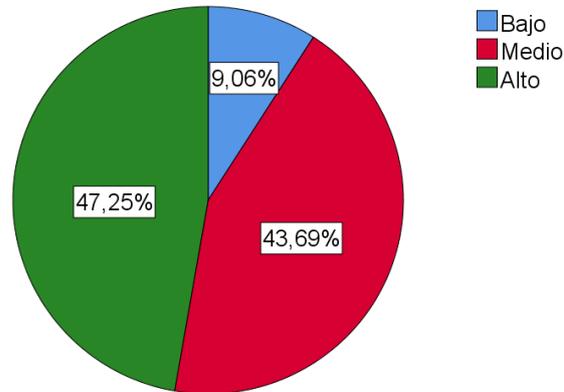
*Descripción de la frecuencias y porcentajes de la dimensión 1 de la variable 2 Beneficios sociales*

**D1V2: Beneficios sociales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	9,06	9,06	9,06
	Medio	135	43,69	43,69	52,75
	Alto	146	47,25	47,25	100,00
	Total	309	100,00	100,00	

**Figura 3**

*D1V2: Beneficios sociales*



**Tabla 5**

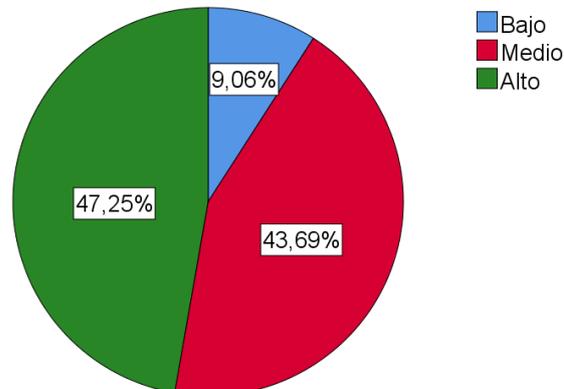
*Descripción de la frecuencias y porcentajes de la dimensión 2 de la variable 2 Estabilidad laboral*

**D2V2: Estabilidad laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	7,77	7,77	7,77
	Medio	170	55,02	55,02	62,78
	Alto	115	37,22	37,22	100,00
	Total	309	100,00	100,00	

**Figura 4**

*D2V2: Estabilidad laboral*



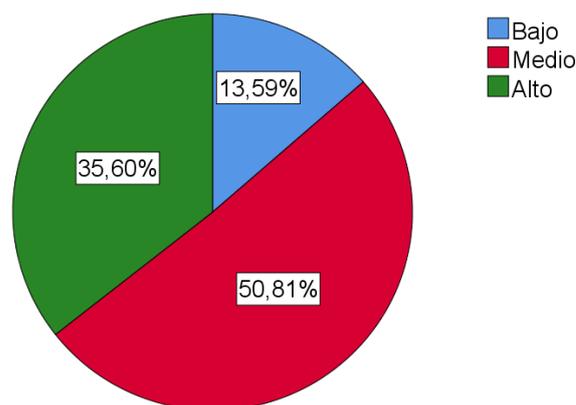
**Tabla 6**

*Descripción de la frecuencias y porcentajes de la dimensión 3 de la variable 2 Seguridad laboral*

<b>D3V2: Seguridad laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	13,59	13,59	13,59
	Medio	157	50,81	50,81	64,40
	Alto	110	35,60	35,60	100,00
	Total	309	100,00	100,00	

**Figura 5**

*D3V2: Seguridad laboral*



## **I.2. Interpretación de resultados**

### ***Interpretación de la Tabla 2***

La Tabla 2 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a la variable Contratos CAS, evaluada en una muestra de 309 trabajadores. Se observa que el 48,87 % de los encuestados percibe un nivel medio en cuanto a las condiciones asociadas al régimen CAS, seguido por un 42,39 % que considera alto el impacto de este tipo de contrato. Solo un 8,74 % reporta una percepción baja. Estos resultados indican que, si bien una parte significativa reconoce condiciones aceptables o favorables en su relación contractual, casi la

mitad aún experimenta limitaciones importantes, reflejando una situación heterogénea que evidencia la necesidad de revisar y mejorar las condiciones laborales bajo este régimen.

### ***Interpretación de la Tabla 3***

La Tabla 3 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes respecto a la variable Derechos laborales en una muestra de 309 trabajadores. Se aprecia que el 55,99 % de los encuestados percibe un nivel medio en el cumplimiento o acceso a sus derechos laborales, mientras que un 34,95 % manifiesta contar con un nivel alto. En contraste, solo un 9,06 % reporta un nivel bajo. Esta distribución sugiere que, si bien más de la mitad de los trabajadores reconoce cierto cumplimiento de sus derechos, aún existe un sector importante que enfrenta limitaciones, lo cual refleja una situación de desigualdad y pone en evidencia la necesidad de políticas públicas que garanticen condiciones laborales más justas y equitativas para el personal contratado bajo el régimen CAS.

### ***Interpretación de la Tabla 4***

La Tabla 4 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes correspondiente a la dimensión Beneficios sociales, perteneciente a la variable Derechos laborales, en una muestra de 309 trabajadores. Se observa que el 47,25 % de los encuestados considera que cuenta con un nivel alto de acceso a beneficios sociales como la CTS, gratificaciones y asignación familiar, mientras que el 43,69 % percibe un nivel medio. Solo el 9,06 % reporta un nivel bajo. Estos resultados evidencian que, si bien una parte considerable de los trabajadores accede a estos beneficios, todavía existe una proporción significativa que no goza plenamente de ellos, lo que refleja una brecha que podría estar relacionada con las condiciones contractuales propias del régimen CAS.

### ***Interpretación de la Tabla 5***

La Tabla 5 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a la dimensión Estabilidad laboral, dentro de la variable Derechos laborales, en una muestra de 309 trabajadores. Se observa que el 55,02 % de los encuestados percibe un nivel medio de estabilidad en su empleo, seguido de un 37,22 % que manifiesta contar con un nivel alto, y un 7,77 % que reporta un nivel bajo. Estos resultados indican que, aunque más de la mitad de los trabajadores CAS consideran tener una estabilidad moderada, todavía hay una porción importante que experimenta inseguridad respecto a la continuidad de su contrato. Esto evidencia que el régimen CAS, aún mantiene incertidumbre en cuanto a la permanencia laboral, lo cual puede afectar la motivación y el desempeño de los colaboradores.

### ***Interpretación de la Tabla 6***

La Tabla 6 muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Seguridad laboral, correspondiente a la variable Derechos laborales, en una muestra de 309 trabajadores contratados bajo el régimen CAS. Se aprecia que el 50,81 % de los encuestados considera que su seguridad laboral se encuentra en un nivel medio, mientras que un 35,60 % percibe un nivel alto y un 13,59 % reporta un nivel bajo. Estos datos reflejan que más de la mitad de los trabajadores experimentan una percepción intermedia de protección frente a riesgos laborales, mientras que una proporción significativa aún se siente desprotegida. Esto evidencia que, pese a algunas mejoras, persisten brechas en cuanto a condiciones seguras de trabajo, prevención de riesgos y acceso a seguros de salud o de vida, aspectos fundamentales en un entorno tan exigente y riesgoso como el sector salud.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### I.1. Análisis inferencial

La estadística inferencial es una rama fundamental de la estadística que permite obtener conclusiones, estimaciones o generalizaciones a partir del análisis de una muestra representativa de una población. Empleando variados métodos y cálculos estadísticos, esta perspectiva intenta extender las conclusiones extraídas de la muestra al grupo completo, o sea, a la población bajo análisis. Por ello, se transforma en un instrumento esencial para confirmar suposiciones, descubrir tendencias y adoptar decisiones fundamentadas, sobre todo cuando resulta inviable examinar a cada uno de los miembros de una población. Dentro del marco de esta indagación, la estadística inferencial hará posible el estudio y la comparación de la información recabada, con la finalidad de entender a fondo la conexión existente entre el sistema de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y las garantías laborales de los trabajadores sanitarios en Ayacucho.

#### a. Confiabilidad

Para confirmar la precisión de la herramienta en este estudio, se usó el Alfa de Cronbach, un método común para valorar qué tan consistentes son las respuestas en un cuestionario. Esta prueba nos dice si las preguntas miden lo mismo de forma lógica en varias situaciones. En otras palabras, un buen instrumento debe dar datos parecidos si se usa en otros momentos, en condiciones similares y con gente parecida. La alta precisión lograda sugiere que las preguntas son coherentes y sirven para medir lo que queremos estudiar.

#### Tabla 7

*Estadísticas de confiabilidad de la variable 1 Contratos CAS*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,903	,906	9

**Tabla 8***Estadísticas de confiabilidad de la variable 2 Derechos laborales*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,917	,917	9

El coeficiente Alfa de Cronbach se aproxima a 1, lo que refleja un alto nivel de consistencia interna y evidencia que las variables analizadas presentan una sólida confiabilidad en la medición.

#### b. Prueba de normalidad

Para la presente investigación, se ha utilizado la prueba de normalidad a base de los datos correspondiente a ambas variables de estudio, incluyendo sus respectivas dimensiones. Esta prueba ha permitido determinar si los datos tienen una distribución de manera normal o presentan una dispersión significativa, la misma que es fundamental para seleccionar el tipo de análisis estadístico más adecuado en función de la naturaleza de la distribución de los datos.

**Tabla 9***Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Contratos CAS	,279	309	,001	,761	309	,001
V2: Derechos laborales	,314	309	,001	,762	309	,001
D1V2: Beneficios sociales	,303	309	,001	,755	309	,001
D2V2: Estabilidad laboral	,315	309	,001	,755	309	,001
D3V2: Seguridad laboral	,273	309	,001	,787	309	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación

En la Tabla 9 se muestra los resultados de las pruebas de normalidad aplicadas a las variables y sus dimensiones mediante los métodos de

Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. En ambos casos, los valores de significancia (Sig.) obtenidos son inferiores a 0.05 para todas las variables: Contratos CAS, Derechos laborales y sus dimensiones Beneficios sociales, Estabilidad y Seguridad laborales. Para el presente caso se tomó en cuenta el estadístico Kolmogorov-Smirnov ya que los datos (n) superan los 50 elementos.

Este resultado indica que los datos no siguen una distribución normal, ya que se rechaza la hipótesis nula de normalidad en cada una de las pruebas. Por lo tanto, se concluye que los análisis posteriores deben realizarse utilizando pruebas estadísticas no paramétricas, que no asumen distribución normal de los datos.

En este sentido, el análisis de correlación de Rho de Spearman se presenta como la alternativa más pertinente para identificar la relación entre las variables “Contrato CAS” y “Derechos laborales”, ya que ambas son de naturaleza ordinal.

**c. Pruebas de hipótesis**

**Prueba de hipótesis general**

Hi = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) si se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

H0 = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

**Tabla 10**

*Correlación entre variable 1 Contratos CAS y Variable 2 Derechos laborales*

			V1: Contratos CAS	V2: Derechos laborales
Rho de Spearman	V1: Contratos CAS	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,001

		N	309	309
	V2: Derechos laborales	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	309	309

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

La Tabla 10 muestra los resultados de la prueba de hipótesis general, en la cual se analiza la relación entre la variable 1 Contratos CAS y la variable 2 Derechos laborales mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. El valor obtenido del coeficiente es 0,764, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Es decir, a mayor presencia de condiciones determinadas por el régimen CAS, mayor impacto se observa en los derechos laborales de los profesionales de la salud, y viceversa.

Asimismo, el valor de significancia bilateral (Sig. = 0,001) es menor al nivel de significancia establecido ( $\alpha = 0,05$ ), lo cual permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ). Esto confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho durante el año 2025.

En conclusión, los resultados evidencian que el régimen CAS influye directamente en el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores del sector salud, lo cual valida empíricamente la problemática abordada en esta investigación.

### **Prueba de hipótesis específico 1**

$H_i$  = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) si se relaciona con los beneficios sociales de los profesionales de la salud en Ayacucho,2025.

$H_0$  = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no se relaciona con los beneficios sociales de los profesionales de la salud en Ayacucho,2025.

**Tabla 11**

*Correlación entre variable 1 Contratos CAS y la dimensión 1 de la Variable 2 Beneficios sociales*

			V1: Contratos CAS	D1V2: Beneficios sociales
Rho de Spearman	V1: Contratos CAS	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	309	309
	D1V2: Beneficios sociales	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
	N	309	309	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

La Tabla 11 presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 1, donde se evalúa la relación entre la variable 1 Contratos CAS) y la dimensión 1 de la variable Beneficios sociales utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente obtenido es de 0,721, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Esto significa que los cambios en las condiciones del régimen CAS guardan una relación directa con la situación de los beneficios sociales percibidos por los profesionales de la salud en Ayacucho.

El valor de significancia bilateral es 0,001, el cual es menor al nivel de significancia convencional ( $\alpha = 0,05$ ). Esto permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), confirmando que existe una relación estadísticamente significativa entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los beneficios sociales de los trabajadores de salud.

En síntesis, los resultados evidencian que el régimen CAS influye de manera importante en aspectos como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y asignación familiar.

## Prueba de hipótesis específico 2

Hi = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) si se relaciona con la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

H0 = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no se relaciona con la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

**Tabla 12**

*Correlación entre variable 1 Contratos CAS y la dimensión 2 de la Variable 2 Estabilidad laboral*

			V1: Contratos CAS	D2V2: Estabilidad laboral
Rho de Spearman	V1: Contratos CAS	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N	309	309	
	D2V2: Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N	309	309		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación

La Tabla 12 muestra los resultados de la prueba de hipótesis específica 2, la cual evalúa la relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho en el año 2025. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido es de 0.704, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Además, el valor de significancia bilateral es 0.001, inferior al nivel de significancia establecido (0.01), lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

Dado que se evidencia una relación positiva y significativa, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de investigación (Hi). Es decir, se concluye que el régimen CAS sí está relacionado con la

estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho. Esta relación sugiere que las condiciones del contrato CAS tienen un impacto importante sobre la percepción de continuidad y seguridad en el empleo de este grupo profesional.

### Prueba de hipótesis específico 3

Hi = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) si se relaciona con la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

H0 = El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) no se relaciona con la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.

**Tabla 13**

*Correlación entre variable 1 Contratos CAS y la dimensión 3 de la Variable 2 Seguridad laboral*

			V1: Contratos CAS	D3V2: Seguridad laboral
Rho de Spearman	V1: Contratos CAS	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,001
			N	309
	D3V2: Seguridad laboral	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
		N	309	309

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

La Tabla 13 muestra los resultados de la prueba de hipótesis específica 3, la cual evalúa la relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, durante el año 2025. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.674, lo que indica una correlación positiva moderada a alta entre ambas variables. Además, el valor de

significancia bilateral es 0.001, inferior al nivel crítico de 0.01, lo que evidencia que la relación es estadísticamente significativa.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), concluyendo que existe una relación significativa entre el régimen CAS y la seguridad laboral de los profesionales de la salud. Esto implica que las condiciones contractuales bajo el régimen CAS inciden en aspectos clave de la seguridad laboral, como la protección ante riesgos, el acceso a seguros y la implementación de medidas preventivas en el entorno laboral sanitario.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### I.2. Comparación de resultados

La discusión que se desprende de los hallazgos obtenidos en esta investigación permite articular de manera coherente los resultados empíricos con el cuerpo teórico que ha emergido en años recientes sobre esta problemática. Mediante el análisis estadístico de correlación Rho de Spearman, se ha logrado identificar una relación positiva y estadísticamente significativa entre el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los derechos laborales en el caso específico de los profesionales del sector salud de Ayacucho; la misma se encuentra respalda en los estudios actuales que abordan los efectos de esta modalidad contractual desde diversos enfoques analíticos.

En primer término, el estudio ha revelado una relación elevada ( $\rho=0.764$ ;  $p<0.01$ ) entre la condición contractual del CAS y el acceso a los derechos laborales en general. Esto sugiere que el tipo de vínculo laboral establecido incide directamente en la posibilidad de ejercer a plenitud dichos derechos. Este resultado guarda correspondencia con lo que plantea Zelada Rodríguez (2024), quien señala que, si bien el CAS ha sido útil como mecanismo de contratación estatal, también ha propiciado condiciones de precariedad laboral y una serie de limitaciones respecto al acceso a beneficios básicos. A decir del autor, la temporalidad inherente a este contrato impide una trayectoria profesional sólida y termina afectando el bienestar integral del trabajador. En este sentido, los datos aquí obtenidos validan de forma empírica lo que la literatura ya ha venido alertando: la permanencia del régimen CAS reproduce desigualdades estructurales en el acceso a derechos fundamentales.

De igual forma, al examinar la relación entre este régimen contractual y el acceso a beneficios sociales específicos, se obtuvo una correlación significativa ( $\rho=0.721$ ;  $p<0.01$ ), lo cual refleja que los trabajadores del sector salud que se encuentran bajo esta modalidad enfrentan serias restricciones en el acceso a prestaciones como la Compensación por

Tiempo de Servicios (CTS), las gratificaciones y la asignación familiar. Este resultado converge con los hallazgos de Sotomayor (2024), quienes sostienen que el régimen CAS institucionaliza un trato diferenciado que carece de justificación legal, afectando negativamente a empleados que, pese a cumplir funciones equiparables a otros regímenes, no gozan de los mismos beneficios. Esta situación no solo vulnera derechos individuales, sino que perpetúa prácticas de desigualdad laboral al interior del aparato público.

En lo que respecta a la percepción de estabilidad laboral, también se evidenció una correlación elevada ( $\rho=0.704$ ;  $p<0.01$ ), lo cual indica que el tipo de contrato influye de manera directa en la percepción de seguridad laboral por parte del personal de salud. Es decir, los trabajadores bajo el régimen CAS experimentan una mayor incertidumbre respecto a la continuidad de sus funciones y a su futuro profesional, lo que a su vez puede repercutir negativamente en su desempeño, motivación y calidad del servicio que prestan a la ciudadanía. Esta situación fue particularmente visible durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, cuando miles de trabajadores CAS del sector salud exigieron estabilidad en sus puestos de trabajo. Para Grandi y Chuquibala (2023) documenta estos reclamos y la necesidad urgente de reconocer los servicios continuos que prestaron estos profesionales en condiciones adversas. Este contexto reveló una gran contradicción: mientras el Estado reconocía la labor esencial del personal de salud, mantenía su contratación bajo un régimen temporal y precario.

Finalmente, la dimensión de seguridad laboral ha mostrado una correlación significativa ( $\rho = 0.674$ ;  $p < 0.01$ ), lo cual pone en evidencia que las condiciones contractuales también impactan en la percepción de protección ante posibles riesgos ocupacionales. En este sentido, Lacuaña Cahuana (2023) advierte que los trabajadores del sector salud, en especial aquellos bajo regímenes precarios como el de régimen CAS,

están constantemente expuestos a situaciones de alta presión emocional, enfermedades y accidentes laborales, sin contar con la cobertura necesaria, la misma que se agravó durante la pandemia, cuando numerosos trabajadores de salud en régimen CAS contrajeron el virus e incluso fallecieron sin que sus familias recibieran compensaciones o pensiones justas debido a las limitaciones del contrato.

Estos resultados obtenidos han permitido evidenciar una relación sólida entre los datos analizados y los planteamientos teóricos más recientes, lo que refuerza la consistencia y confiabilidad de los hallazgos alcanzados. En este sentido, la triangulación metodológica aplicada en este estudio confirma que el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) opera como un obstáculo significativo para el ejercicio pleno de los derechos laborales en el sector salud. Esta constatación recalca la necesidad urgente de promover transformaciones estructurales que garanticen condiciones laborales justas, estabilidad en el empleo y seguridad jurídica para quienes desempeñan funciones esenciales en el ámbito público.

Finalmente, se hace evidente que la problemática tratada no solo conserva plena vigencia, sino que también repercute directamente en las condiciones laborales y en el bienestar profesional de un número considerable de trabajadores que cumplen un papel estratégico dentro del sistema de salud nacional y otros sectores. Por tanto, se plantea la urgencia de repensar las políticas laborales vigentes, incorporando principios de equidad, sostenibilidad institucional y respeto pleno por los derechos fundamentales del trabajador.

## **CONCLUSIONES**

1. En el presente trabajo de investigación, se evidenció que el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tienen relación de forma considerable en el ejercicio de los derechos laborales de los profesionales del ámbito sanitario, restringiendo el acceso a beneficios esenciales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones, asignación familiar y otros beneficios laborales. Esta situación genera una marcada desigualdad frente a otros regímenes contractuales del Estado, contradiciendo directamente el principio constitucional que garantiza la igualdad ante la ley.
2. Del mismo modo, este análisis ha permitido establecer una relación significativa entre el régimen CAS y la percepción de estabilidad en el empleo. La naturaleza temporal de este contrato, sujeta a renovaciones periódicas y sin garantías de continuidad, ha sido percibida como un factor que alimenta la incertidumbre laboral entre los trabajadores, afectando tanto su planificación profesional como su bienestar emocional y familiar.
3. También, la seguridad en el trabajo se ve bastante afectada con el CAS, sobre todo en áreas tan importantes como la salud pública. Los que trabajan con este contrato se enfrentan a riesgos sin tener las protecciones necesarias si les pasa algo, como accidentes o enfermedades del trabajo. Esta falta de respaldo institucional pone en peligro la salud física y emocional del personal sanitario, haciéndolos más vulnerables dentro del sistema.
4. A pesar de algunas reformas normativas orientadas a mejorar el régimen CAS, persisten brechas estructurales en el reconocimiento y cumplimiento de los derechos laborales. Por ello, se hace necesaria una revisión integral del marco legal y contractual, con el fin de asegurar condiciones laborales justas, estables y seguras para los trabajadores del sistema público de salud en Ayacucho y en todo el país.

## **RECOMENDACIONES**

1. Revisar y reformular el marco normativo del régimen CAS, a fin de garantizar que los profesionales de la salud contratados bajo esta modalidad cuenten con los mismos derechos y beneficios que los trabajadores de otros regímenes del sector público. Es fundamental establecer políticas que eliminen la desigualdad contractual y promuevan la equidad laboral.
2. Promover la progresiva eliminación del CAS como régimen permanente, tal como fue concebido originalmente como una medida transitoria. Para ello, se recomienda la implementación de concursos públicos que permitan a los trabajadores CAS acceder a contratos de duración indeterminada o a plazas en el régimen 276 o 728, brindándoles estabilidad laboral.
3. Fortalecer las condiciones de seguridad laboral de los profesionales de la salud bajo el régimen CAS, implementando políticas de prevención de riesgos laborales, seguros de vida y cobertura médica adecuada. Se deben crear mecanismos efectivos de protección frente a accidentes, enfermedades ocupacionales y emergencias sanitarias.
4. Establecer mecanismos efectivos de fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales por parte del Estado, a través de entidades competentes como el SERVIR, garantizando que los trabajadores bajo cualquier régimen laboral reciban un trato justo, oportuno y en conformidad con lo establecido en la Constitución y en las normas internacionales sobre trabajo decente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinaga Saavedra, J. E. (2021). El contrato administrativo de servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado. *Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 13. doi: <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v10i1.605>
- Castillo Guzman, J., Demartini Rivera, F., Feria Valverde, P., & Romero Rodriguez, C. (2014). *Remuneraciones*. Lima: ECB Ediciones S.A.C.
- Castillo Chihuán, J. (14 de diciembre de 2020). *Gratificaciones ordinarias semestre julio-diciembre 2020*. Obtenido de Contadores & empresas: <https://pdfb918ee0f5b60ea1793a6e722fd5fd9fe.nubereader-pdfs.odilo.us/#/5dc754b804164130a93d12bfccda1661/8858cc39be2afbc1b0ad307f4acd8c56e48ddb0cd5d983dc5dd540f60475df1>
- Civil-SERVIR, A. N. (2017). *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>
- Conde Nuñez, C. Y. (2025). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios y vulneración del derecho laboral, Juzgado de Trabajo Supraprovincial Ayacucho 2022*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Obtenido de <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/20.500.14612/7726>
- Cordeiro Pereira, Á. A. (28 de agosto de 2023). *Precarización del trabajo de las enfermeras: un análisis en la Atención Primaria de Salud Brasileña*. doi:<https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs2311>
- Deza Gonzaga, M. (2024). *Las Remuneraciones de Trabajadores con Contrato de Administración de Servicios de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, 2024*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Obtenido de <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/20.500.14612/7380>

- Díaz de León, M. M. (2017). *Seguridad laboral y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Grandi Chira, P. H., & Chuquibala Santillan, J. M. (2023). *Los contratos administrativos de servicios y su impacto tributario en los trabajadores de los ministerios del gobierno nacional del Perú, 2021*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/668283>
- Guevara Flórez, L. J., Fernando Restrepo, J., & Moncayo Enríquez, Y. M. (enero de 2024). Consejo de Estado y desnaturalización del contrato de prestación de servicios en entidades públicas en Colombia. Colombia. doi: <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.14409/redoeda.v11i1.13680>.
- Hernández Sampiere, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lacuaña Cahuana, E. R. (s.f.). Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial Melgar-Ayaviri, periodo 023. 2023. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20901/Lacua%C3%B1a\\_Cahuana\\_Eduardo\\_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20901/Lacua%C3%B1a_Cahuana_Eduardo_Raul.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maccassi, Sandro; Mata, María Cristina; (1997). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencia*. Obtenido de <https://documental.celam.org/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=182681>
- Mayorga-Ponce, R., Monroy Hernández, A., Hernández Rubio, J., Roldan Carpio, A., & Reyes Torres, S. (2021). Programa SPSS. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud*.

Ore Rojas, V. E. (2025). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios frente al principio de primacía de la realidad en el régimen laboral privado: análisis de sentencias del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, 2023*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Obtenido de <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/20.500.14612/7747>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (29 de Julio de 2021). *Derecho laboral*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/derecho-laboral/>

PREVENCONTROL. (24 de octubre de 2023). *Seguridad laboral*. Obtenido de PREVENCONTROL: <https://prevencontrol.com/prevenblog/seguridad-laboral/>

Reyes Alfonso, D., Ojeda Castillo, A., & Machin Roque, J. (18 de diciembre de 2023). *Contratos de servicios públicos celebrados por adhesión, ante cláusulas abusivas o excesivamente onerosas. Perspectivas desde el Derecho cubano*. doi: <https://dx.doi.org/10.22199/issn.0718-9753-4611>

Sotomayor Zambrano, L. J. (2024). *Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya, 2023*. Universidad La Salle, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12953/214>

Tarrillo Saldaña, Oscar; Mejía Huamán, Jhonner; Dávila Mego, José Stalin; Pintado Castillo, Cesar Augusto; Tapia Idrogo, Carlos Evitt; Chilón Camacho, William Martín; Velez Escobar, Sol Beatriz; (2024). *Metodología de la investigación una mirada global: ejemplos prácticos*. doi: [https://doi.org/10.37811/cli\\_w1078](https://doi.org/10.37811/cli_w1078)

Tax&Legal, E. d. (23 de octubre de 2023). *CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) en el 2024*. Obtenido de Blog RSM Perú: <https://www.rsm.global/peru/es/news/cts-compensacion-por-tiempo-de-servicios>

Toyama Miyagusuku, J. (s.f.). *Los beneficios sociales: análisis comparativo*. Obtenido de Advocatus: <file:///C:/Users/sumner/Downloads/2290-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8440-1-10-20180926.pdf>

- Vega Córdova, É. (29 de Setiembre de 2021). *¿Qué es el regimen laboral CAS?* Obtenido de LP | Pasion por el Derecho: <https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/06/que-es-el-cas-dec.-leg.-1057.pdf>
- Zelada Rodríguez, D. T. (2024). *La regulación especial del Contrato Administrativo de Servicio y el principio de la primacía de la realidad*. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. Obtenido de [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9216/TESIS\\_ZELADA\\_RODRIGUEZ\\_DAMARIS\\_TALIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9216/TESIS_ZELADA_RODRIGUEZ_DAMARIS_TALIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zhang, H. y. (2024). Empirical analysis of the stability of labor contract relationship and its influencing factors from the perspective of civil law. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9. doi: <https://doi.org/10.2478/amns-2024-1412>

## **ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Contrato CAS y derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025

**Responsables:** Sumner Newton Poma Palomino - Walter Meza Acosta

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>P.E.1</b> ¿Existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los beneficios sociales para los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?</p> <p><b>P.E.2</b> ¿Existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?</p> <p><b>P.E.3</b> ¿Existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar de qué manera el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>O.E.1</b> Determinar si existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y los beneficios sociales para los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.</p> <p><b>O.E.2</b> Determinar si existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.</p> <p><b>O.E.3</b> Determinar si existe relación entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>H.E.1</b> El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con los beneficios sociales de los profesionales de la salud en Ayacucho,2025.</p> <p><b>H.E.2</b> El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con la estabilidad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025.</p> <p><b>H.E.3</b> El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) se relaciona con la seguridad laboral de los profesionales de la salud en Ayacucho,2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Contrato CAS</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D1: Condiciones contractuales</li> <li>- D2: Reconocimiento laboral</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Derechos laborales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D1: Beneficios sociales</li> <li>- D2: Estabilidad laboral</li> <li>- D3.: Seguridad laboral</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Población:</b> 1590 trabajadores</p> <p><b>Muestra: 309</b></p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b></p> <p><b>Programa SPSS</b></p>

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

#### CUESTIONARIO GUIA DE ENCUESTA ESTRUCTURADA

Sr.: .....

Fecha: .....

Cuestionario sobre CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025

Instrucciones: Estimado (a) solicito su participación en el desarrollo del presente cuestionario sobre los CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Contratos CAS</b>						
1	¿Considera que el Decreto Legislativo 1057, ha resuelto los reclamos del personal de salud?					
2	¿Considera que debería revisarse o reformarse el Contrato CAS para los profesionales de la salud?					

3	¿Considera que el régimen laboral CAS se adapta adecuadamente a las necesidades de los trabajadores de la salud?					
4	¿Consideras que la duración de tu contrato CAS es adecuada para el tipo de trabajo que realizas?					
5	¿Consideras que tu remuneración es equitativa en función del cargo y el tipo de tareas que desempeñas bajo el contrato CAS?					
6	¿Se considera usted valorado profesionalmente por la institución en la que labora bajo el régimen CAS?					
7	¿Consideras que es necesario recurrir a la vía jurisdiccional para que el trabajador bajo el régimen CAS haga valer sus derechos laborales y sociales?					
8	¿Sientes que existe oportunidades de desarrollo o ascensos para personal de la salud bajo el régimen CAS?					
9	¿Consideras que todos los trabajadores CAS deben percibir la CTS y las bonificaciones?					
<b>Beneficios sociales</b>						
10	¿Percibe usted la compensación por tiempo de servicios (CTS) bajo el régimen CAS?					

11	¿Percibe usted las gratificaciones por fiestas patrias y navidad bajo el régimen CAS?					
12	¿Considera usted justo el acceso a los beneficios sociales en comparación con otros regímenes laborales?					
<b>Estabilidad laboral</b>						
13	¿Considera que el régimen CAS le brinda estabilidad laboral en su puesto de trabajo?					
14	¿Considera usted que el régimen CAS debe garantizar estabilidad laboral a largo plazo?					
15	¿Consideras importante la estabilidad laboral en tu desarrollo profesional bajo el régimen CAS?					
<b>Seguridad laboral</b>						
16	¿El régimen de contratación CAS le proporciona algún tipo de beneficio o compensación en caso de enfermedad o accidente de trabajo?					
17	¿Tuvo acceso a un seguro de vida o algún otro tipo de seguro durante su contratación bajo el régimen CAS?					
18	¿Crees que tu institución cumple adecuadamente con las normas de seguridad laboral?					

### Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025

Nombre del Experto: JUAN ALBERTO LAGOS MUCHA

##### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

##### III. OBSERVACIONES GENERALES

ninguno

LAGOS & ASOCIADOS  
ESTUDIO DE ABOGADOS  
Juan Alberto Lagos Mucha  
ABOGADO - Reg. ICAA N° 3631

Apellidos y Nombres del validador: LAGOS MUCHA, Juan Alberto

Grado académico: Maestro

N°. DNI: 70238753

##### Adjunto:

1. Matriz de operacionalización de variables (Cuantitativo)
2. Matriz de consistencia (Cuantitativo)
3. Instrumento(s) de recolección de datos



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025

**Nombre del Experto:** VEGA BAZAN MARQUEZ LUIS ALBERTO

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

NINGUNA
---------

  
LUIS A. VEGA BAZAN MARQUEZ  
ABOGADO  
CALL 14333

**Apellidos y Nombres del validador:** VEGA BAZAN MARQUEZ LUIS ALBERTO

**Grado académico:** LICENCIADO EN DERECHO CORPORATIVO

**Nº. DNI:** 18099755

**Adjunto:**

1. Matriz de operacionalización de variables (Cuantitativo)
2. Matriz de consistencia (Cuantitativo)
3. Instrumento(s) de recolección de datos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS  
LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025

Nombre del Experto: .....

### II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: DOCTORADO

Nº. DNI: 18010731

Adjunto:

1. Matriz de operacionalización de variables (Cuantitativo)
2. Matriz de consistencia (Cuantitativo)
3. Instrumento(s) de recolección de datos



## Anexo 5: Evidencia fotográfica



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Bachiller Sumner Newton Poma Palomino  
Bachiller Walter Meza Acosta  
Estudiantes del programa académico de derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar en qué medida el Contrato Cas y Derechos Laborales De Los Profesionales De La Salud En Ayacucho, 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 cuestionarios de 18 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "cuestionario sobre contrato cas y derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (virtual).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, **no autorizo la toma de fotos** (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

*Trujillo, 10 de julio de 2025*

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Institución** : Universidad Autónoma de Ica.

**Responsables** : Bachiller Sumner Newton Poma Palomino  
Bachiller Walter Meza Acosta  
Estudiantes del programa académico de derecho

**Objetivo de la investigación:** Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar en qué medida el Contrato Cas y Derechos Laborales De Los Profesionales De La Salud En Ayacucho, 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 1 cuestionarios de 18 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

**Procedimiento:** Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario digital denominado "cuestionario sobre contrato cas y derechos laborales de los profesionales de la salud en Ayacucho, 2025." El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (virtual).

**Confidencialidad de la información:** El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

**Consentimiento:** Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, **no autorizo la toma de fotos** (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

*Ayacucho, 12 de julio de 2023*

Firma: [REDACTED]

Apellidos y nombres: [REDACTED]

DNI: [REDACTED]

**CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS  
LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO,  
2025**

Instrucciones: Estimado (a) solicito su participación en el desarrollo del presente cuestionario sobre los  
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES  
DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025

**1.- ¿Considera que el Decreto Legislativo 1057, ha resuelto los  
reclamos del personal de salud?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**2.- ¿Considera que debería revisarse o reformarse el Contrato  
CAS para los profesionales de la salud?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS  
LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN AYACUCHO,  
2025**

Instrucciones: Estimado (a) solicito su participación en el desarrollo del presente cuestionario sobre los  
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y DERECHOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES  
DE LA SALUD EN AYACUCHO, 2025

**1.- ¿Considera que el Decreto Legislativo 1057, ha resuelto los  
reclamos del personal de salud?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

**2.- ¿Considera que debería revisarse o reformarse el Contrato  
CAS para los profesionales de la salud?**

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

## Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

### 1755814625\_TESIS - SUMNER POMA Y WALTE MEZA - CONTRATO CAS Y DERECHOS LABORALES 2.0.docx

 2025

 2025

 Universidad Autónoma de Ica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega

Envío:5117486931974

Fecha de entrega

25 ago 2025, 5:19 p.m. GMT-6

Fecha de descarga

25 ago 2025, 6:04 p.m. GMT-6

Nombre del archivo

1755814625\_TESIS - SUMNER POMA Y WALTE MEZA - CONTRATO CAS Y DERECHOS LABORALES 2.0.docx

Tamaño del archivo

10.1 MB

89 páginas

16.796 palabras

96.240 caracteres

## 12% Similitud general

Filtro combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar coincidencias que permitan delimitar una entrega marcada. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarla.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.