



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

Régimen Cas y la calidad laboral de los trabajadores de la
Municipalidad distrital de Bellavista Callao, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública

PRESENTADO POR:

Rojas Francisco, Maruja

<https://orcid.org/0009-0003-7713-0081>

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

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, 21 de julio 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 la bachiller **ROJAS FRANCISCO MARUJA**, con DNI Nro. **25856750**; de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, ha cumplido con presentar su TESIS titulada: **“RÉGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 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

Yo suscrita **MARUJA ROJAS FRANCISCO**, identificada con **DNI N° 25856750**, en mi condición de estudiante de programa de estudio de **Derecho** de la **Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración** de la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **Régimen Cas y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025**, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada de mi autoría.
- La tesis no ha cometido falta alguna a la conductora responsable, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- 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 del algún grado académico o título profesional.
- 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.
- 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 es del

9%

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

LIMA, 29 de Agosto de 2025

Atentamente



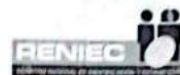
Maruja Rojas Francisco
DNI: 25856750



iii
LEGALIZACIÓN A LA VUELTA



0117705386



**NOTARIA
RAMIREZ ENRIQUEZ JOSE CIRO
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 25856750
Primer Apellido ROJAS
Segundo Apellido FRANCISCO
Nombres MARUJA

CORRESPONDE

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



[Signature]
ROJAS FRANCISCO, MARUJA
DNI 25856750

**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 70333437 - Flor Valeria
Gabriel Garcia

Fecha de Transacción: 29-08-2025
14:31:29

Entidad: 10405417206 - RAMIREZ
ENRIQUEZ JOSE CIRO

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

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

Número de Consulta: 0117705386



NRE NOTARIA
RAMIREZ ENRIQUEZ

CERTIFICO LA AUTENTICIDAD DE LAS FIRMAS DE:=====

DON(ÑA): **ROJAS FRANCISCO MARUJA**, IDENTIFICADO(A) CON DNI N° **25856750**.-----

EL NOTARIO **NO** ASUME RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO. **DOI 55**

CALLAO, 29 DE AGOSTO DEL 2025-----



JOSÉ CIRO RAMÍREZ ENRÍQUEZ
NOTARIO DEL CALLAO



Dedicatoria

A mi hija, por haber estado a mi lado en cada paso en mi carrera. Gracias por acompañarme en los momentos difíciles y por ser mi motivación a seguir adelante. Este logro es el reflejo de esfuerzo y dedicación, y siempre te estaré agradecido por acompañarme en cada paso de este camino.

Agradecimiento

A mi familia, especialmente a mi hija y hermanas, les agradezco profundamente su apoyo incondicional y su apoyo constante. Su fe en mí ha sido el motor que me permitió completar este camino. A Dios por darme la oportunidad de ser una profesional de la Carrera de Derecho.

Resumen

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo general: Determinar la relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. La metodología estuvo estructurada mediante un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, un estudio de tipo básica pura, un nivel correlacional, para recolectar datos se empleó un cuestionario que estuvo conformado por un conjunto de ítems con escala de Likert. Al tenerse reunido los datos necesarios, estos fueron procesados mediante el programa estadístico de Software SPSS, donde se obtuvo y desarrollo la fiabilidad del instrumento empleado, frecuencias estadísticas y contrastación de hipótesis. Los resultados demostraron que, en respuesta al objetivo general, se tuvo a la determinación de la hipótesis general a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,993$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer significativamente respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0). En conclusión, de acuerdo a los resultados obtenidos, el Régimen CAS ha estado vulnerando los derechos fundamentales a la par con los beneficios sociales de los trabajadores CAS que laboran en la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao. No pudiendo contar estos la estabilidad laboral, y el respecto a los beneficios sociales, estando minimizados las gratificaciones, CTS, vacaciones, etc. Por tanto, numerosos servidores públicos que forman parte del Régimen CAS, han estado disconformes con este régimen.

Palabras Claves: Régimen cas, calidad laboral, beneficios sociales, derechos laborales.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between the CAS Regime and the quality of work of the workers of the Bellavista District Municipality, Callao, 2025. The methodology was structured using a quantitative approach, a non-experimental design, a purely basic study, and a correlational level. To collect data, a questionnaire was used that consisted of a set of items with a Likert scale. Once the necessary data had been gathered, they were processed using the SPSS statistical software program, where the reliability of the instrument used, statistical frequencies, and hypothesis testing were obtained and developed.

The results demonstrated that, in response to the general objective, the general hypothesis was determined through the following statement: There is a relationship between the CAS Regime and the job quality of workers at the Bellavista District Municipality, Callao, 2025. This was based on the ($\rho = 0.993$ and $p = 0.000 < 0.05$) statistically significant response to this stated objective, and the null hypothesis (H_0 :) was also rejected.

In conclusion, according to the results obtained, the CAS Regime has been violating the fundamental rights, along with the social benefits, of CAS workers at the Bellavista District Municipality, Callao. These rights do not include job stability or respect for social benefits, and bonuses, CTS, vacations, etc., are minimized. Therefore, numerous public servants who are part of the CAS Regime have been dissatisfied with this regime.

Keywords: CAS regime, job quality, social benefits, labor rights.

ÍNDICE

Portada.....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	18
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	20
2.1. Descripción del problema.....	20
2.2. Pregunta de investigación general.....	24
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	24
2.4. Objetivo general y específicos.....	24
2.5. Justificación e importancia.....	25
III. MARCO TEÓRICO.....	27
3.1. Antecedentes.....	27
3.2. Bases teóricas.....	35
3.3. Marco conceptual.....	44
IV. METODOLOGÍA.....	46
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	46
4.2. Diseño de investigación.....	46
4.3. Hipótesis general y específicas.....	47
4.4. Identificación de las variables.....	47
4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	49
4.6. Población – Muestra.....	51
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	51
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	52
V. RESULTADOS.....	54

5.1. Presentación de resultados.....	54
5.2. Interpretación de resultados.....	73
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	77
6.1. Análisis inferencial.....	77
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
7.1. Comparación de resultados.....	82
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS.....	98
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	98
Anexo 2. Ficha de validación del Instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos.....	100
Anexo 2.1. Experto N° 1.....	100
Anexo 2.2. Experto N° 2.....	101
Anexo 2.3. Experto N° 3.....	102
Anexo 3. Solicitud emitida a la Municipalidad Distrital de Bellavista – Callao para realizar encuestas a los colaboradores del Régimen CAS que laboral en dicha entidad edil.....	103
Anexo 4. Aprobación para el uso de la información en la Municipalidad Distrital de Bellavista – Callao.....	104
Anexo 5. Consentimiento informado de los participantes que evidencian la ejecución del instrumento.....	105
Anexo 6. Reporte de similitud.....	117

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Régimen CAS	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Calidad laboral	49
Tabla 3	Matriz de validación del instrumento	51
Tabla 4	Valores de fiabilidad del Alfa de Cronbach	53
Tabla 5	Valores de fiabilidad de la variable 1: Régimen CAS	53
Tabla 6	Valores de fiabilidad de la variable 2: Calidad laboral	53
Tabla 7	Pregunta 1: ¿Considera que, el Régimen CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	54
Tabla 8	Pregunta 2: ¿Considera que el Régimen CAS establece una limitación en el goce de los derechos laborales, además de afectar los principios laborales	54
Tabla 9	Pregunta 3: ¿Considera que, es tiempo de que se erradique el Régimen CAS para que haya igualdad laboral, ya que es injusto que los trabajadores que realizan las mismas labores, carezcan de beneficios sociales a diferencias de los trabajadores del Régimen 276 o 728?	55
Tabla 10	Pregunta 4: ¿Considera que las gratificaciones laborales son importantes porque ayudan a los trabajadores a mejorar su calidad de vida?	56
Tabla 11	Pregunta 5: ¿Considera que los CAS no tienen gratificaciones y que ello contradice lo establecido en el artículo 24 de Constitución Política?	57
Tabla 12	Pregunta 6: ¿Considera que es importante contar con un proyecto de ley para buscar que los trabajadores CAS puedan recibir gratificaciones?	58
Tabla 13	Pregunta 7: ¿Considera que, los trabajadores CAS al no contar con la CTS, impide a que puedan contar con protección en caso de desempleo?	58

Tabla 14	Pregunta 8: ¿Considera que, hasta ahora el Estado no ha tomado interés en afianzar el reconocimiento de la CTS en los servidores CAS?	59
Tabla 15	Pregunta 9: ¿Considera que la exclusión de trabajadores CAS al beneficio de la CTS, irrumpe a que estos puedan ahorrar a largo plazo?	60
Tabla 16	Pregunta 10: ¿Considera que estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, se ha visto deteriorada mediante el Régimen CAS?	60
Tabla 17	Pregunta 11: ¿Considera que los trabajadores CAS están expuestos a ser despedidos arbitrariamente, lo que vulneraría el principio de estabilidad laboral?	61
Tabla 18	Pregunta 12: ¿Considera que el Tribunal Constitucional ha fallado en contra del trabajador al declarar la inconstitucionalidad en parte de la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios CAS?	62
Tabla 19	Pregunta 13: ¿Considera que, la calidad laboral de los trabajadores ha estado afectada, desde que estos han formado parte del Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	62
Tabla 20	Pregunta 14: ¿Considera que se ha percibido la ausencia de beneficios sociales, los cuales son claves para que haya igualdad laboral?	63
Tabla 21	Pregunta 15: ¿Considera que, la igualdad laboral influye en la calidad laboral, al promover un ambiente más justo y equitativo, pero que es inexistente en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	64
Tabla 22	Pregunta 16: ¿Considera que la satisfacción laboral es inexistente en los trabajadores CAS, al no contar ellos con los beneficios sociales?	65

Tabla 23	Pregunta 17: ¿Considera que los trabajadores CAS, carecen de oportunidades de progresar en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, generándoles insatisfacción?	65
Tabla 24	Pregunta 18: ¿Considera que, el gobierno local debe tomar en cuenta las aspiraciones de los trabajadores CAS, para que ellos tengan conocimiento de que están siendo evaluados con la posibilidad de acceder a otro régimen laboral?	66
Tabla 25	Pregunta 19: ¿Considera que, los equipos de trabajo del Régimen CAS no se mantienen motivados, ya que no están conformes en que solo los trabajadores del Régimen 728 o 276 gocen de beneficios sociales y ellos no?	67
Tabla 26	Pregunta 20: ¿Considera que, en caso de que el gobierno local de Bellavista, establezca el mejoramiento de las condiciones laborales hacia los trabajadores CAS, influirá en la motivación laboral de estos?	68
Tabla 27	Pregunta 21: ¿Considera que, es crucial que el gobierno local de Bellavista, determine que los trabajadores CAS vayan pasando progresivamente al Régimen 728 o 276, pues de esa forma estarán plenamente motivados?	69
Tabla 28	Pregunta 22: ¿Considera que el rendimiento laboral ha sido alto en los trabajadores CAS, por lo que es indigno que no cuenten con beneficios sociales?	69
Tabla 29	Pregunta 23: ¿Considera que a pesar de que los trabajadores hayan tenido un óptimo rendimiento laboral, alguno de ellos ha sido despedido de forma arbitraria o injustificada en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	70
Tabla 30	Pregunta 24: ¿Considera que el rendimiento laboral al igual que otros factores que componen la calidad laboral, estarían mejorados en caso se determine la eliminación permanente del Régimen CAS?	71
Tabla 31	Prueba de normalidad de las variables	76
Tabla 32	Rangos de correlación de Spearman	77

Tabla 33	Contrastación de hipótesis general mediante el Rho de Spearman	77
Tabla 34	Contrastación de hipótesis específica 1 mediante el Rho de Spearman	78
Tabla 35	Contrastación de hipótesis específica 2 mediante el Rho de Spearman	79
Tabla 36	Contrastación de hipótesis específica 3 mediante el Rho de Spearman	79
Tabla 37	Contrastación de hipótesis específica 4 mediante el Rho de Spearman	80

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de diseño no experimental	45
Figura 2	Pregunta 1: ¿Considera que, el Régimen CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	54
Figura 3	Pregunta 2: ¿Considera que el Régimen CAS establece una limitación en el goce de los derechos laborales, además de afectar los principios laborales	55
Figura 4	Pregunta 3: ¿Considera que, es tiempo de que se erradique el Régimen CAS para que haya igualdad laboral, ya que es injusto que los trabadores que realizan las mismas labores, carezcan de beneficios sociales a diferencias de los trabajadores del Régimen 276 o 728?	56
Figura 5	Pregunta 4: ¿Considera que las gratificaciones laborales son importantes porque ayudan a los trabajadores a mejorar su calidad de vida?	56
Figura 6	Pregunta 5: ¿Considera que los CAS no tienen gratificaciones y que ello contradice lo establecido en el artículo 24 de Constitución Política?	57
Figura 7	Pregunta 6: ¿Considera que es importante contar con un proyecto de ley para buscar que los trabajadores CAS puedan recibir gratificaciones?	58
Figura 8	Pregunta 7: ¿Considera que, los trabajadores CAS al no contar con la CTS, impide a que puedan contar con protección en caso de desempleo?	58

Figura 9	Pregunta 8: ¿Considera que, hasta ahora el Estado no ha tomado interés en afianzar el reconocimiento de la CTS en los servidores CAS?	59
Figura 10	Pregunta 9: ¿Considera que la exclusión de trabajadores CAS al beneficio de la CTS, irrumpe a que estos puedan ahorrar a largo plazo?	60
Figura 11	Pregunta 10: ¿Considera que estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, se ha visto deteriorada mediante el Régimen CAS?	60
Figura 12	Pregunta 11: ¿Considera que los trabajadores CAS están expuestos a ser despedidos arbitrariamente, lo que vulneraría el principio de estabilidad laboral?	61
Figura 13	Pregunta 12: ¿Considera que el Tribunal Constitucional ha fallado en contra del trabajador al declarar la inconstitucionalidad en parte de la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios CAS?	62
Figura 14	Pregunta 13: ¿Considera que, la calidad laboral de los trabajadores ha estado afectada, desde que estos han formado parte del Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	63
Figura 15	Pregunta 14: ¿Considera que se ha percibido la ausencia de beneficios sociales, los cuales son claves para que haya igualdad laboral?	63
Figura 16	Pregunta 15: ¿Considera que, la igualdad laboral influye en la calidad laboral, al promover un ambiente más justo y equitativo, pero que es inexistente en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	64
Figura 17	Pregunta 16: ¿Considera que la satisfacción laboral es inexistente en los trabajadores CAS, al no contar ellos con los beneficios sociales?	65

Figura 18	Pregunta 17: ¿Considera que los trabajadores CAS, carecen de oportunidades de progresar en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, generándoles insatisfacción?	66
Figura 19	Pregunta 18: ¿Considera que, el gobierno local debe tomar en cuenta las aspiraciones de los trabajadores CAS, para que ellos tengan conocimiento de que están siendo evaluados con la posibilidad de acceder a otro régimen laboral?	66
Figura 20	Pregunta 19: ¿Considera que, los equipos de trabajo del Régimen CAS no se mantienen motivados, ya que no están conformes en que solo los trabajadores del Régimen 728 o 276 gocen de beneficios sociales y ellos no?	67
Figura 21	Pregunta 20: ¿Considera que, en caso de que el gobierno local de Bellavista, establezca el mejoramiento de las condiciones laborales hacia los trabajadores CAS, influirá en la motivación laboral de estos?	68
Figura 22	Pregunta 21: ¿Considera que, es crucial que el gobierno local de Bellavista, determine que los trabajadores CAS vayan pasando progresivamente al Régimen 728 o 276, pues de esa forma estarán plenamente motivados?	69
Figura 23	Pregunta 22: ¿Considera que el rendimiento laboral ha sido alto en los trabajadores CAS, por lo que es indigno que no cuenten con beneficios sociales?	70
Figura 24	Pregunta 23: ¿Considera que a pesar de que los trabajadores hayan tenido un óptimo rendimiento laboral, alguno de ellos ha sido despedido de forma arbitraria o injustificada en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?	70
Figura 25	Pregunta 24: ¿Considera que el rendimiento laboral al igual que otros factores que componen la calidad laboral, estarían mejorados en caso se determine la eliminación permanente del Régimen CAS?	71

I. INTRODUCCIÓN

La finalidad de la presente investigación ha insistido en determinar la relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Este régimen ha tenido diversas controversias al ser considerado un régimen inconstitucional porque contraviene el ejercicio de los derechos laborales.

El Régimen CAS limita los derechos sociales de los servidores públicos a la par con los principios laborales, ya que a diferencia de otros regímenes como el 728, este proporciona los beneficios a los trabajadores, pero el Régimen CAS es todo lo contrario y que ni tampoco garantiza protección ante un despido arbitrario. En tal sentido, es necesario una reforma de los parámetros laborales a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores que laboran en el sector público.

Por ello, el Régimen CAS regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 es inconstitucional porque irrumpe los beneficios sociales de los trabajadores que están en este régimen y que laboran para el Estado, a diferencia de los regímenes establecidos en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, por cuanto, estos tienen directrices diferentes, pero ambas determinan el pago de beneficios sociales a los servidores públicos, estando las gratificaciones en julio y diciembre, CTS, vacaciones pagadas, estabilidad laboral, entre otros beneficios que son ajenos a los trabajadores del Régimen CAS. Por lo que se considera que aparte de ser inconstitucional este régimen, también afecta la calidad laboral a gran escala.

Asimismo, estuvo conformado por VII Capítulos según el índice desarrollado:

I. INTRODUCCIÓN

En este episodio inicial se describió de forma breve las cuestiones del problema de estudio.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este apartado se plantearon las interrogantes de estudio, además de sus respectivos objetivos y otros aspectos.

III. MARCO TEÓRICO

En esta sección detallaron los estudios previos, además de los bases teóricos y jurídicas.

IV. METODOLOGÍA

En esta secuencia se detalló la metodología empleada, mediante el tipo y diseño de investigación, además del enfoque y técnica de recolección de datos.

V. RESULTADOS

En esta secuencia se establecieron los hallazgos obtenidos, estando confirmados por frecuencias estadísticas a través de tables y figuras.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este apartado se puso de manifiesto al análisis e interpretación de cada hallazgo obtenido y establecido en frecuencias estadísticas.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta secuencia se plantearon las discusiones entorno a los resultados obtenidos, donde se compara los hallazgos que concuerdan con los objetivos, así como los que discrepan o cuestionan.

Posteriormente, se tuvo a las conclusiones y recomendaciones, según los hallazgos obtenidos.

Finalmente, en la última secuencia se consignaron las referencias según los autores citados en la investigación, estando aplicado las normativas APA 7° edición en cada referencia.

MARUJA ROJAS FRANCISCO

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El tema laboral ha sido una cuestión importante en todo Estado, ya que mediante el trabajo se puede solventar las necesidades de subsistencia y fortalecer la calidad de vida. Esta finalidad implica a que el trabajador cuente con los beneficios laborales que por ley le corresponde, pero el problema está en que una cosa es la ley y otra es la práctica, sobre todo que, tratándose del sector público, donde el mismo Estado establece regímenes laborales para pretender que los trabajadores queden al margen de los beneficios sociales, lo cual es una clara muestra de vulneración a los derechos fundamentales del trabajador.

A nivel internacional, en Ecuador se ha dado trasgresiones a los derechos de los servidores públicos, debido a los nombramientos temporales, que se ven como soluciones a corto plazo para las posiciones vacantes en el sector público, ha surgido un problema. Esto se debe a que tales prácticas afectan la calidad del empleo y comprometen los derechos laborales. Aunque hay un intento de asegurar la continuidad en la prestación de servicios, el uso prolongado de estas medidas ha creado disparidades entre los trabajadores temporales y los permanentes, lo que ha llevado a una disminución en la estabilidad laboral, en los beneficios sociales y en otros derechos. Aunque, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) deja en claro que, tales nombramientos tienen la naturaleza de ser excepcionales y limitados en el tiempo. En la práctica, su implementación ha sido indiscriminada permanentemente, contradiciendo los principios constitucionales y afectando la calidad de los servidores públicos. (Cuadrado & Vallejo, 2025).

Mientras que, en Colombia la situación ha sido similar desde que se percibió la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad y de beneficios sociales mediante el contrato de prestación de servicios que celebran las entidades estatales con el trabajador. No obstante, dicha modalidad contractual ha sido un medio que las entidades estatales emplean para no realizar una contratación con todos los beneficios y garantías que tiene un contrato laboral, de esa forma buscan salir airosos ante probables demandas interpuestas por los trabajadores con los que celebran contrato, quienes alegan que se les ha vulnerado el pago de beneficios sociales y demás derechos laborales. (Vélez, 2023).

Ahora bien, en el régimen peruano la situación laboral ha tenido controversias, al no respetarse los derechos ni beneficios sociales en todos los contratos laborales. Sobre todo, en el sector público el cual ha sido objeto de críticas a causa del Régimen CAS, pues este no garantiza los beneficios sociales ni demás derechos de los trabajadores.

El Régimen CAS ha estado vulnerando los derechos fundamentales a la par con los beneficios sociales del servidor público, quedando vulnerado el principio de igualdad, irrenunciabilidad de derechos, estabilidad laboral, y respecto a los beneficios sociales han estado minimizados las gratificaciones, CTS, vacaciones, etc.

Específicamente esta problemática ha estado presente en la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao. Toda vez que en este recinto abundan numerosos servidores públicos que forman parte del Régimen CAS, pero que han estado disconformes con este régimen porque no les permite obtener una adecuada calidad laboral, al carecer de beneficios sociales, ya que en la misma entidad hay servidores que forman parte del Régimen 728 y 276, quienes si perciben tales beneficios y que ellos implica a que tengan satisfacción laboral ante los beneficios sociales, además de motivación laboral por el respeto de sus derechos fundamentales. No obstante, tratándose de los servidores del Régimen CAS, la situación es contraria y no puedan obtener una óptima calidad laboral.

Previamente el Congreso Ley N° 31131, determino la eliminación del Régimen CAS en la administración pública, pero esta determinación en la práctica ha sido inexistente, por cuanto, las diferentes entidades continúan incorporando a sus filas a trabajadores bajo la modalidad CAS. Básicamente, la Ley N° 31131 es un mandato que prohíbe la modalidad contractual (CAS) en el sector público, excepto en casos específicos.

Si bien es cierto que, el Congreso aprobó la eliminación del Régimen CAS, mediante Ley N° 31131 de nada ha servido, ya que las propias entidades del Estado continúan estableciendo convocatorias para contratar trabajadores bajo la modalidad CAS, a pesar de que se determinó que los trabajadores actuales que están la modalidad CAS, deberían de pasar de forma progresiva a los regímenes 728 o 276, pero la realidad ha sido otra, desde que las entidades

públicas persisten en contratar personal bajo la modalidad CAS, omitiendo la disposición dada por el Congreso. (Méndez, 2021).

Ante ello, la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao, ha continuado con la función de contratar personal bajo la modalidad CAS. Esto ha sido en la medida que, en la plataforma del Estado Peruano de fecha 27 de enero de 2025, se publicó el Proceso D.L. CAS N°001-2025-MPB-Primera Convocatoria, donde se solicita un determinado número de postulantes, para cubrir las plazas bajo el Régimen CAS. (Municipalidad Provincial de Bellavista, 2025).

El Régimen CAS regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 es inconstitucional a diferencia de los regímenes establecidos en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, por cuanto, estos tienen directrices diferentes, pero ambas determinan el pago de beneficios sociales a los servidores públicos, estando las gratificaciones en julio y diciembre, CTS, vacaciones pagadas, estabilidad laboral, entre otros beneficios que son ajenos a los trabajadores del Régimen CAS. Por lo que se considera que aparte de ser inconstitucional este régimen, también afecta la calidad laboral a gran escala. (Céspedes, 2023).

El detalle está en que el Régimen CAS se mantiene vigente hasta ahora a causa del mismo Estado de derecho, ya que el Tribunal Constitucional ha declarado parcialmente inconstitucional la Ley 31131, relativa a la supresión de los contratos administrativos de servicios (CAS) en las instituciones gubernamentales a través de la resolución establecida en el Expediente 00013-2021-PI/TC, desbaratando el esfuerzo del congreso anteriormente en la búsqueda de erradicar los regímenes CAS para los trabajadores pase progresivamente a los regimens 276 o 728. Esto ha significado que el Tribunal Constitucional como máxima entidad en resguardar los derechos fundamentales, ha fallado en contra del trabajador, no pudiendo este acceder a los beneficios sociales para afianzar su calidad de vida, desde que se ha regenerado el Régimen CAS. (Sivirichi, 2022).

Por lo que las entidades del Estado han sacado partido de este dictamen del Tribunal Constitucional, tal es el caso mencionado anteriormente de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao, al haber establecido la Convocatoria CAS de fecha 27 de enero de 2025.

En una ocasión la presidenta ejecutiva Janeyri Boyer Carrera, del Régimen SERVIR, manifestó que, el Régimen CAS es sistema laboral injusto

porque vulnera derechos de los servidores públicos, al no percibir los beneficios sociales con los que, si gozan los servidores que están en otros regímenes laborales, por ello, es necesario plantear propuestas para mejorar las condiciones de trabajo. Siendo clave erradicar la discriminación que se acontece en el Régimen Laboral CAS del sector público. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).

Sin embargo, tampoco se tuvo resultados favorables, ya que el mismo Estado determinó que para el año fiscal 2024, las entidades públicas pueden contratar personal bajo el Régimen CAS. (Actualidad Gubernamental, 2024).

Entonces, esto quiere decir que el Estado no tiene interés en proteger a los trabajadores, desde que está fomentando la preservación del Régimen CAS, en lugar de establecer medidas para crear un régimen que este acorde a los derechos del trabajador, debiendo ser similar al Régimen 728 o 276.

El Régimen CAS en funcionamiento, lo que ha llevado a una violación de los derechos esenciales, debido a la seria omisión del gobierno en su responsabilidad constitucional de salvaguardar los derechos laborales y fomentar empleos dignos para la población. (Díaz, 2021).

El Régimen CAS se define como un tipo de contrato laboral que impacta los derechos de los empleados y representa un abuso por parte del Estado debido a su esencia y su carácter anticonstitucional, el cual viola normas laborales y derechos esenciales que no pueden ser renunciados. (Chanamé, 2021).

Por ello, el Régimen CAS, vulnera directamente los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista, Callao, mediante ello, se ha observado una elevada cantidad de trabajadores que manifestaron su conformidad con esta declaración, lo cual señala una inquietud considerable respecto a la violación de sus derechos laborales y su bienestar.

A tal efecto, la probable solución al problema está fortalecer las regulaciones nacionales que protegen a los empleados o trabajadores municipales mediante leyes que impongan castigos a los servidores públicos que operan fuera de las normativas esenciales, aquellos que contratan a estos trabajadores bajo condiciones laborales diferentes que perjudican los derechos ya establecidos por la legislación.

Además, el gobierno peruano debe reconocer la importancia de crear una normativa nueva para reemplazar el CAS, con el objetivo de no excluir a los trabajadores en el ámbito laboral y que estos puedan tener acceso a los beneficios sociales, los cuales son claves para mantener una óptima calidad de vida.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?

P.E.4:

¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?

2.4. Objetivo general y específicos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar la relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

O.E.2:

Determinar la relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

O.E.3:

Determinar la relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

O.E.4:

Determinar la relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

2.5. Justificación e importancia

El fundamento ha consistió en demostrar que, el Régimen CAS limita los derechos sociales de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, a la par con los principios laborales, ya que a diferencia de otros regímenes como el 728, este proporciona los beneficios a los trabajadores, pero el Régimen CAS es todo lo contrario y que ni tampoco garantiza protección ante un despido arbitrario.

Por ello, la importancia recae en que es crucial una reforma de los parámetros laborales a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores que laboran en el sector público.

Otra medida importante está en fortalecer las legislaciones nacionales que salvaguardan los derechos laborales de empleados y obreros de municipios mediante regulaciones que impongan castigos a los servidores públicos que operan fuera de las normativas obligatorias, quienes contratan a estos trabajadores bajo condiciones laborales diferentes y perjudiciales para los derechos que ya han sido establecidos por la legislación.

Justificación teórica.

Los contratos administrativos de servicios (CAS) han vulnerado derechos laborales, especialmente en comparación con el régimen laboral general. Tal ha sido el caso de los trabajadores CAS que laboran en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao. Aunque el Régimen CAS tiene como objetivo regular la contratación de empleados en el sector público, frecuentemente este sistema restringe y vulnera derechos básicos de los trabajadores, quedando excluidos de beneficios sociales.

Justificación metodológica.

Esta es justificación ha sido esencial porque, ha demostrado muestra que el estudio no se apoya únicamente en un asunto importante, sino que también aplica las técnicas más apropiadas para obtener resultados que sean válidos y fidedignos, además de aportar al saber científico. Por lo que, al ser de enfoque

cuantitativo, se recolectos datos mediante un cuestionario, lo cual ha sido clave para conocer el grado del problema y plantear mediante ello probables soluciones.

Justificación práctica.

Se ha planteado encarecidamente que la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao examine y optimice las condiciones laborales de los empleados que están bajo el régimen CAS. Esto debería incluir la identificación de estrategias que ofrezcan una mayor seguridad en el empleo, como la evaluación de los parámetros de contratación y la prórroga de los contratos.

Justificación social.

El gobierno peruano debe reconocer la importancia de crear una normativa nueva para reemplazar el CAS, con el objetivo de no excluir a los trabajadores en el ámbito laboral de toda la sociedad nacional, y que estos puedan tener acceso a los beneficios sociales, los cuales son claves para mantener una óptima calidad de vida.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales.

Cuadrado & Vallejo (2025) presentaron su estudio sobre la vulneración de derechos de los servidores públicos en Ecuador a causa de los nombramientos provisionales. El objetivo fue esclarecer la vulneración de los derechos de los servidores públicos como desenlace de los nombramientos provisionales. En la metodología, se tuvo análisis dogmático y un estudio básico pura. Según los resultados, en Ecuador se ha dado trasgresiones a los derechos de los servidores públicos, ya que, a causa de las designaciones temporales, que se crean como alternativas momentáneas para llenar puestos vacantes en el sector público, se han transformado en un asunto problemático, ya que estas acciones afectan la estabilidad laboral y ponen en riesgo los derechos de los trabajadores. En conclusión, aunque se busca asegurar la continuidad de los servicios, la práctica extendida ha originado diferencias entre trabajadores temporales y fijos, lo que ha afectado la estabilidad en el empleo, las ventajas sociales y otros derechos. No obstante, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece que estas contrataciones deben ser consideradas excepcionales y con limitaciones temporales. En la práctica, su implementación ha sido indiscriminada permanentemente, contradiciendo los principios constitucionales y afectando la calidad de los servidores públicos.

Cerna (2024) presentaron su estudio sobre la vulneración de los derechos laborales y las consecuencias hacia la calidad de vida laboral en México. El objetivo consistió en detallar las transgresiones de los derechos laborales a la par con los desenlaces hacia la calidad de vida laboral. En la metodología, se estableció un minucioso análisis dogmático y doctrinario. Según los resultados, en la legislación laboral de México existen lineamientos que buscan preservar en todo momento los derechos laborales, ya que ello es crucial para la calidad de vida del trabajador. No obstante, existe el fenómeno de la precarización laboral y la vulneración de derechos y beneficios laborales en el sector público, desde que los empleadores ejercen estrategias en las modalidades contractuales para que los trabajadores no cuenten con el (aguinaldo, salario mínimo y prima dominical, gratificación, entre otros beneficios), estos propician el fortalecimiento de la calidad laboral, pero al no tenerse la calidad de vida queda deteriorada. En

conclusión, continúan existiendo casos en que los derechos laborales son vulnerados, debiendo el legislador tomar medidas mediante políticas para reforzar los lineamientos laborales, estando entre ellas, la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Vélez (2023) presento su estudio sobre la vulneración de beneficios sociales por parte de las entidades públicas ante la celebración del contrato de prestación de servicios en Colombia. El objetivo ha consistió en hallar la vulneración de beneficios sociales por parte de las entidades públicas ante la celebración del contrato de prestación de servicios. En la metodología, se tuvo un enfoque dogmático, empírico y de diseño descriptivo. Según los resultados, se percibió la existencia de la vulneración del derecho a la igualdad y de beneficios sociales mediante el contrato de prestación de servicios que celebran las entidades estatales con el trabajador. En conclusión, dicha modalidad contractual ha sido un medio que las entidades estatales emplean para no realizar una contratación con todos los beneficios y garantías que tiene un contrato laboral, de esa forma buscan salir airosos ante probables demandas interpuestas por los trabajadores con los que celebran contrato, quienes alegan que se les ha vulnerado el pago de beneficios sociales y demás derechos laborales.

Guachetá & Rojas (2023) presentaron su estudio sobre la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público y desigualdad en el acceso a la tutela jurisdiccional de justicia en Colombia. Se tuvo el objetivo de vislumbrar la vulneración del derecho a la igualdad de los trabajadores del sector público y desigualdad en el acceso a la tutela jurisdiccional de justicia. En la metodología, el método de investigación fue dogmático y de enfoque teórico, analizándose la normatividad, jurisprudencia y doctrina. Según los resultados, ha sido notorio la existencia de desigualdad entre empleados públicos y trabajadores oficiales del sector público, toda vez que existen tiempos diferenciados para que estos ejerzan la tutela jurisdiccional para exigir justicia ante el tribunal laboral, ante la vulneración de sus derechos laborales, pues el plazo distinto es un obstáculo para acceder a la administración de justicia. En conclusión, aunque estos dos campos de trabajo en el ámbito público son distintos, la situación real muestra que son personas que, al llevar a cabo sus responsabilidades para el Estado, cumplen con los tres criterios establecidos en

las leyes y la jurisprudencia para el reconocimiento de una relación laboral. Esto significa que hay subordinación, pago y la realización personal del servicio, por lo tanto, deberían gozar de los mismos derechos y no de desigualdades.

Loaiza et al., (2022) presentaron su estudio sobre la transgresión de la estabilidad laboral del servidor público en Ecuador y la afectación a la calidad de vida durante la pandemia. El objetivo estuvo orientado en esclarecer la transgresión de la estabilidad laboral del servidor público y la afectación a la calidad de vida durante la pandemia. La metodología tuvo un enfoque fue cuantitativo, el método fue deductivo y la técnica fue la encuesta. Según los resultados, los servidores públicos de las diferentes entidades del Estado, han tenido problemas para el ejercicio de sus derechos laborales, estando inicialmente el pago de beneficios sociales, pero sobre todo la estabilidad laboral, ya que durante la pandemia de COVID-19, numerosos trabajadores del sector público fueron despedidos, pero que los regímenes laborales con los que se cuenta, no han contribuido al respeto de los derechos laborales. En conclusión, así se haya tratado de la pandemia o de otro contexto contingente, ello no debería de impedir que los trabajadores del sector público cuenten con las garantías necesarias para que se cumplan sus derechos laborales, además del pago de beneficios sociales.

Nacionales.

Sotomayor (2024) enfatizo a los Contratos (CAS) y los mecanismos de par la igualdad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya. La metodología tuvo enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Según los resultados, el sistema CAS (Contrato Administrativo de Servicios) se rige por el Decreto Legislativo 1057, tiene como objetivo salvaguardar la equidad en el empleo y busca concretar la igualdad laboral, su relevancia se encuentra en que facilita al Estado la incorporación de empleados para brindar servicios, pero con atributos distintos a los sistemas laborales comunes. En conclusión, aunque se trata de un sistema particular, el CAS ofrece algunos beneficios a los empleados, tales como días de descanso, bonificación, cobertura de salud y previsión social.

Lacuaña (2023) presento su estudio sobre el Régimen CAS y la vulneración a los principios laborales en la Municipalidad Provincial Melgar - Ayaviri, Puno. El objetivo tuvo lugar en detallar al Régimen CAS y la vulneración a los principios laborales. En la metodología, la investigación fue básica, el

diseño fue descriptivo no experimental y de enfoque cuantitativo. Según los resultados, los empleados de la Municipalidad Provincial de Melgar - Ayaviri, han considerado que el Régimen CAS está relacionado con la vulneración de derechos laborales. Toda vez que, este régimen carece de garantías para el cumplimiento de beneficios sociales. En conclusión, es crucial ejercerse una revisión más profunda por parte del legislador, para luego implementarse medidas para garantizar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores que laboran en las municipalidades. Una medida clave es dar de baja al Régimen CAS con el objetivo de que los trabajadores que están en este régimen, pasen de forma progresiva al Régimen 276 o 728.

Farías (2022) presenta su investigación sobre el Régimen CAS y la vulneración de los derechos laborales en el Distrito de Tumbes. El objetivo tuvo lugar en detallar los pormenores del Régimen CAS y la vulneración de los derechos laborales. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Según los resultados, el Régimen CAS adquiere una percepción negativa, ya que afecta la dignidad de la persona, al restringir el ejercicio de los derechos laborales, siendo también inconstitucional, sobre todo que impide el progreso social y económico de los trabajadores del sector público que forman parte de dicho régimen. En conclusión, el Estado debe promover estrategias para buscar resguardar los derechos de los trabajadores CAS.

Neyra (2022) presenta su estudio en torno al Régimen Laboral CAS y la afectación de los derechos de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial De Huanta, Ayacucho. Según el objetivo, se buscó esclarecer al Régimen Laboral CAS y la afectación de los derechos de los obreros municipales. En la metodología se emplearon encuestas para recolectar datos y un enfoque teórico. Según los resultados, la entidad municipal de Huanta ha estado transgrediendo los derechos de los obreros municipales, ya que estos al haber sido contratados mediante el Régimen CAS, sus derechos y beneficios sociales quedan interrumpidos porque este régimen no ofrece garantías. En conclusión, es necesario que se refuercen las políticas públicas de protección laboral de obreros municipales en todo el territorio nacional, para que mediante normativas se impongan penalizaciones a los servidores públicos que operan

fuera de las regulaciones obligatorias, aquellos que llevan a cabo la contratación bajo la modalidad CAS.

Piscoya (2022) presento su estudio sobre la motivación laboral de los trabajadores del régimen CAS antes los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, Lambayeque. El objetivo fue hallar la relación entre la motivación laboral de los trabajadores del régimen CAS antes los pronunciamientos del Tribunal Constitucional. En la metodología se empleó el método deductivo al tenerse un enfoque cuantitativo. Según los resultados, el Régimen CAS ha afianzado la motivación laboral desde que el Tribunal Constitucional ha fomentado la erradicación de los contratos CAS, propiciando mayores beneficios a los trabajadores una vez que pasen a otros regímenes, pero que aún eran muy limitados. En conclusión, mediante ello, se ha buscado mejorar las condiciones para los empleados que pertenecen a este régimen. Además, los salarios y beneficios laborales son competitivos, la motivación también se ve influenciada por aspectos como la cultura de la organización, el estilo de liderazgo, el entorno laboral, las oportunidades de crecimiento y la satisfacción individual con el empleo.

Morales (2021) presento su exploración sobre el Régimen CAS y la vulneración a los principios laborales en Piura. El objetivo fue conocer detalladamente las cuestiones del Régimen CAS y la vulneración a los principios laborales. En la metodología, la investigación fue de tipo básico y de diseño no experimental. Según los resultados, el 75% de encuestados ha admitido que, el Régimen CAS limita los derechos sociales de los servidores públicos a la par con los principios laborales, ya que a diferencia de otros regímenes como el 728, este proporciona los beneficios a los trabajadores, pero el Régimen CAS es todo lo contrario y que ni tampoco garantiza protección ante un despido arbitrario. En conclusión, es necesario una reforma de los parámetros laborales a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores que laboran en el sector público.

Tarazona (2021) presento su estudio relacionado sobre los trabajadores CAS y desempeño laboral en Huánuco. El objetivo fue conocer el contexto empírico de los trabajadores CAS y desempeño laboral. En la metodología, el enfoque fue cuantitativo, con nivel correlacional y diseño no experimental. Según los resultados, el clima laboral en el sector público ha sido desalentador, desde que el Régimen CAS no proporciona beneficios sociales, es decir, no otorga

beneficios sociales en comparación con otros regímenes laborales. Sin embargo, esto también ha sido un factor que ha influido en el desempeño laboral de los trabajadores del sector público, ya que de darse el bajo rendimiento también afecta el porvenir de la entidad edil. En conclusión, deben tomarse las medidas necesarias para que los trabajadores CAS se sientan motivados y se garantice de esa forma un eficiente desempeño laboral, implicando reformas laborales para que puedan contar con los beneficios sociales al igual que los otros regímenes laborales.

Locales.

Fuertes (2025) quien presento su estudio sobre el compromiso organizacional para trabajadores CAS y la satisfacción laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas. El objetivo fue determinar la existencia de correlación entre el compromiso organizacional de los trabajadores del MEF y la satisfacción laboral. La metodología tuvo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Según los resultados, gobierno peruano ha buscado optimizar el sistema de reformas y actualizaciones, con la meta de modernizar la gestión pública y asegurar condiciones laborales más favorables para los empleados del Régimen CAS del Estado. En conclusión, estas modificaciones contemplan la opción de que los trabajadores CAS puedan asumir puestos de confianza, así como la entrega de beneficios sociales. Tal ha sido el caso de los trabajadores CAS del Ministerio de Economía y Finanzas, donde la institución se comprometió a mejorar las condiciones laborales de este grupo social.

Medina (2024) enfatizo al Régimen CAS y su influencia en la calidad laboral de los trabajadores en la zona registral N.º IX Sede Lima – Sunarp. El objetivo fue hallar la relación entre el Régimen CAS y su influencia en la calidad laboral de los trabajadores de la Sunarp. En la metodología se realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo fundamental, utilizando un diseño descriptivo que analiza correlaciones. Según los resultados, el Régimen CAS proporciona ventajas significativas a los empleados del sector público para afianzar la calidad laboral de estos, específicamente en la zona registral N.º IX Sede Lima – Sunarp, ya que en esta institución la calidad laboral de los trabajadores CAS ha sido evidente, desde que estos han podido disfrutar de los beneficios sociales como gratificaciones y bonos, igualándolos a otros regímenes. En conclusión, la

calidad laboral de los trabajadores CAS, es fundamental para la prosperidad de la Sunarp.

Vega (2024) quien presento su estudio sobre el régimen de contratación administrativa CAS y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Región Lima Provincia. El objetivo fue hallar la relación del régimen de contratación administrativa CAS y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, con datos estadísticos y un diseño no experimental. Según los resultados, el Régimen CAS ha promovido el rendimiento de los empleados mediante la evaluación de su desempeño y la formación, además de garantizar el reconocimiento de derechos laborales fundamentales. Esto ocurre a pesar de que otros sectores de la sociedad cuestionan este sistema. En conclusión, la mayoría de los trabajadores que laboran en los entes estatales de la Región Lima Provincia no quieren que se suprima este régimen de empleo, lo que da entender que aprecian la estabilidad y la protección que proporciona, a pesar de ser limitado.

Céspedes (2023) presento su investigación sobre el Régimen CAS y la inexistencia de beneficios sociales en Lima. El objetivo consistió en hallar el nivel de vulneración de beneficios sociales a consecuencia del Régimen CAS. En la metodología se empleó un enfoque cuantitativo y un análisis teórico y empírico. Según los resultados, el Régimen CAS regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 es inconstitucional porque irrumpe los beneficios sociales de los trabajadores que están en este régimen y que laboran para el Estado, a diferencia de los regímenes establecidos en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, por cuanto, estos tienen directrices diferentes, pero ambas determinan el pago de beneficios sociales a los servidores públicos, estando las gratificaciones en julio y diciembre, CTS, vacaciones pagadas, estabilidad laboral, entre otros beneficios que son ajenos a los trabajadores del Régimen CAS. En conclusión, es rotundamente inconstitucional el Régimen CAS, por cuanto, además también afecta la calidad laboral a gran escala, junto con los derechos fundamentales previstos en el texto constitucional.

Sivirichi (2022) presento su estudio sobre las implicancias del Régimen CAS en las entidades públicas y la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores en el Callao. El objetivo fue conocer los alcances empíricos del Régimen CAS en las entidades públicas y la vulneración de los derechos

laborales en los trabajadores. En la metodología, la investigación tuvo un tipo básico de estudio y con diseño no experimental. Según los resultados, el Régimen CAS se mantiene vigente hasta ahora a causa del mismo Estado de derecho, ya que el Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional en cierta medida la ley 31131, referente a la supresión de los contratos (CAS) en los entes del estado a través de la resolución establecida en el Expediente 00013-2021-PI/TC, desbaratando el esfuerzo del congreso anteriormente en la búsqueda de erradicar los regímenes CAS para los trabajadores pase progresivamente a los regimens 276 o 728. En conclusión, esto ha significado que el Tribunal Constitucional como máxima entidad en resguardar los derechos fundamentales, ha fallado en contra del trabajador, no pudiendo este acceder a los beneficios sociales para afianzar su calidad de vida, desde que se ha regenerado el Régimen CAS.

Huaman & Peña (2021) presentaron su investigación sobre a la contratación del Régimen CAS y afectación a los trabajadores del sector público en Lima. El objetivo fue establecer las cuestiones del Régimen CAS y afectación a los trabajadores del sector público. En la metodología, la tesis fue elaborada mediante un tipo de investigación básica con un enfoque dogmático. Según los resultados, ha existido diversos cuestionamientos hacia el Régimen CAS, ya que se dice que este régimen afecta los derechos laborales de los trabajadores, por otra parte, se dice que no se puede prohibir a las entidades públicas contratar personal bajo la modalidad CAS, ya que tras aprobarse la Ley N.º 31131, la misma que prohíbe contratar bajo dicha modalidad, influye en el desempleo laboral al no poder las entidades contratar personal nuevo, debiendo ser derogada la Ley N.º 31131. En conclusión, el Régimen CAS deber ser dado de baja, ya que siempre se cuestiona las implicancias de este régimen, pero no se hace nada a pesar de que es perjudicial para los trabajadores, porque les impide el acceso a los beneficios sociales.

Méndez (2021) presento su investigación que refiere a la interrupción de derechos laborales ante la permanencia del Régimen CAS y las controversias jurídicas en el Ministerio de Salud. El objetivo fue hallar los elementos que determinan la interrupción de derechos laborales ante la permanencia del Régimen CAS y las controversias jurídicas. En la metodología se detalló abundantes exploraciones dogmáticas. Según los resultados, si bien es cierto

que, el Congreso aprobó la eliminación del Régimen CAS, de nada ha servido, ya que las propias entidades del Estado continúan estableciendo convocatorias para contratar trabajadores bajo la modalidad CAS, a pesar de que se determinó que los trabajadores actuales que están la modalidad CAS, deberían de pasar de forma progresiva a los regímenes 728 o 276, pero la realidad ha sido otra, desde que las entidades públicas persisten en contratar personal bajo la modalidad CAS, omitiendo la disposición dada por el Congreso. En conclusión, aunque se prohibió la contratación de personal bajo el Régimen CAS, eso ha sido una disposición inexistente hasta la actualidad, ya que es común observar que las entidades estatales continúan contratando personal bajo el cuestionado Régimen CAS.

Gonzales (2020) presento su estudio sobre la vulneración de los derechos laborales por medio del Régimen CAS en EsSalud Sede Central en Lima. El objetivo fue vislumbrar a la vulneración de los derechos laborales por medio del Régimen CAS en EsSalud. En la metodología, se tuvo un estudio básico y un enfoque teórico u empírico. Según los resultados, la vulneración de los derechos laborales a consecuencia del Régimen CAS, ha sido inminente, ya que en la entidad EsSalud sede Central, los trabajadores han tenido afectado sus derechos al no percibir beneficios sociales. En conclusión, los trabajadores CAS, carecen de derechos, los mismos con los que si cuentan los trabajadores de otro régimen laboral, afectando igualdad también y otros derechos.

3.2. Bases teóricas

Variable 1: Régimen CAS

Definición

El Régimen CAS es una modalidad contractual de trabajo, pero que lo peculiar de este régimen es que alberga desventajas para el trabajador estando, la inexistencia de gratificaciones laborales, compensación por tiempo de servicios (CTS), entre otros beneficios que deberían estar incluidos en la modalidad contractual, aunque solo se trate de un régimen especial. (Lacuaña, 2023).

El Régimen CAS es una modalidad contractual de trabajo en el sector público peruano, su esencia se originó mediante el Decreto Legislativo N° 1057, sin embargo, este régimen presenta una limitación de derechos, ya que los

trabajadores no perciben los beneficios sociales ni mucho menos la estabilidad laboral. (Céspedes, 2023).

El Régimen CAS ha continuado vigente, ocasionando la vulneración de los derechos fundamentales, ante el grave fallo del Gobierno en su obligación constitucional de proteger los derechos laborales y de promover empleos dignos para las personas. (Díaz, 2021).

El Régimen CAS representa un tipo de contrato laboral que impacta los derechos de los empleados y se considera un abuso por parte del Estado debido a su naturaleza y a su carácter contrario a la constitución, lo que viola regulaciones y derechos laborales esenciales que son innegociables. (Chanamé, 2021).

El Régimen CAS, es una modalidad contractual laboral concreta para el ámbito estatal, pero que, a diferencia de otros regímenes, este no otorga beneficios laborales. (Esagel, 2024).

El Estado estableció la Ley N° 31131 para erradicar los Regímenes CAS en el sector público, y los que actualmente se encuentran en dicho régimen, pasen de forma paulatina al Régimen 728 o 276. (El Peruano, 2021).

Teorías.

Teoría del Régimen CAS

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) es una forma de empleo público en Perú, regida por el Decreto Legislativo 1057. Su finalidad principal es normar la incorporación de personal para servicios administrativos en el gobierno, proporcionando un marco legal que, a diferencia de los Servicios No Personales (SNP), concede derechos laborales a los empleados. (Céspedes, 2023).

Teoría del derecho laboral

La teoría del trabajo se fundamenta en un grupo de reglas legales que controlan las interacciones entre empleados y jefes. Su objetivo es proteger el trabajo humano y garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores. La legislación laboral consiste en un grupo de normas que gestionan las interacciones entre empleados y sus jefes. Por ello, es importante la finalidad de proteger a los trabajadores y defender sus intereses. (Quintana, 2017).

Teoría de los derechos humanos laborales

Los derechos humanos laborales son los derechos sociales que protegen a las personas trabajadoras y sus familias. Estos derechos buscan garantizar una vida digna y justa. Por ello, el régimen laboral ha tenido la finalidad de proteger el derecho a trabajar, manifestarse y asociarse, sobre todo que establece la igualdad y no discriminación, además de establecer condiciones para que los trabajadores reciban salarios y beneficios sociales. Estas perspectivas están determinadas tanto en el régimen público y privado, ya que los trabajadores cuentan con una serie de derechos que les son inherentes. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017).

Teoría de la relación laboral

Esta teoría determina que, un contrato de trabajo representa un pacto entre un patrón y un trabajador, donde el empleado se obliga a realizar su trabajo siguiendo las instrucciones y supervisión del patrón, a cambio de un salario. Este contrato establece los derechos y obligaciones de ambas partes y puede ser verbal o escrito, pero se recomienda que sea por escrito para mayor seguridad. (Lazo, 2013).

Dimensiones.

1. Beneficios sociales

Los beneficios sociales son bonificaciones percibidas para el trabajador debido a su estatus, como una forma de compensación por los servicios proporcionados debido a su relación laboral, los elementos clave son las ventajas que recibe el empleado conforme a lo establecido por la legislación en sus estatutos laborales. (Castillo, 2022).

Los beneficios sociales son prestaciones que las empresas ofrecen a sus trabajadores, además de su sueldo. Son una parte de la política de recursos humanos de la empresa. Mediante ello la calidad de vida de los trabajadores se fortalece. (Gamarra, 2025).

Los beneficios sociales son las mejoras que ofrece la organización a sus empleados sin que se cuenten como parte de sus sueldos, es decir, se consideran adicionales. Su propósito es elevar la calidad de vida de los empleados mediante estímulos como el pago de alimentación, transporte, seguro médico, capacitaciones, entre otros. (Chanamé, 2021).

Teoría de los beneficios sociales

Esta teoría se enfoca en cómo las empresas, aparte de la remuneración salarial, pueden ofrecer a sus empleados prestaciones no dinerarias para mejorar su calidad de vida y bienestar. Estos beneficios, complementarios al salario, pueden incluir desde asistencia médica y seguros de salud hasta servicios de transporte o bonificaciones por desempeño, con el objetivo de retener talento y aumentar la productividad. (Rodríguez et al., 2024).

2. Gratificaciones laborales

Las gratificaciones laborales son pagos adicionales que se realizan a los trabajadores en los meses de julio y diciembre. Son un beneficio social que se otorga como reconocimiento por el desempeño laboral. (Valle, 2024).

Las gratificaciones laborales son remuneraciones extra que se entregan a los empleados durante los meses de julio y diciembre, en coincidencia con las festividades de Fiestas Patrias y Navidad; facilitando la cobertura de los costos asociados con los días festivos, que incluyen viajes, compras y otros gastos. (Scotiabank, 2025).

La gratificación es un beneficio que los empleados reciben como pago extra durante las celebraciones patrias, en julio, y en diciembre por Navidad, según la Ley 27735. (Zegel, 2025).

Teoría de los beneficios laborales

Esta teoría se enfoca en analizar cómo las empresas proporcionan y administran compensaciones adicionales al ingreso, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar su contento en el trabajo. Estos beneficios, que superan el salario, pueden ser tanto monetarios como no monetarios, incluyendo las gratificaciones laborales. Por lo tanto, en el contexto laboral de Perú, las gratificaciones laborales representan pagos extra que los empleadores hacen a sus empleados, generalmente en julio y diciembre, como parte de un beneficio social. Estas gratificaciones, que también se conocen como gratificaciones legales, equivalen a un salario mensual adicional y se destinan a los empleados del sector privado. (Valle, 2023).

3. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) implica la entrega de un pago anual que se transfiere dos veces por el patrón a la entidad bancaria seleccionada por el empleado. Esta cantidad está destinada a satisfacer las

necesidades del empleado y su familia en situaciones de falta de empleo. (BBVA, 2024).

La Compensación por Tiempo de Servicios es un ahorro que tu jefe realiza por mandato de la ley; su principal objetivo es anticipar el peligro que conlleva la terminación del vínculo laboral y la posterior pérdida de tus ingresos. (Portal SBS, 2025).

La Compensación por Tiempo de Servicio, conocida como CTS, constituye un incentivo para los empleados bajo relación de dependencia. Este beneficio se financia mediante aportes del empleador, que se realizan en dos partes (en Mayo y Noviembre), y que en total equivalen a cerca de un salario. (Interbank, 2024).

Teoría de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Esta hipótesis establece que la CTS es un subsidio financiero que representa el salario de un año, guardado en la institución bancaria seleccionada por el empleado. Este apoyo tiene como objetivo resguardar al trabajador ante eventuales períodos de inactividad laboral. Se trata de un derecho laboral asegurado por la normativa vigente, sin tener en cuenta el tipo de sistema laboral en el que se encuentre. (Scotiabank Perú, 2025).

4. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral se refiere a la seguridad y permanencia en un puesto de trabajo, generalmente protegida por leyes y contratos laborales. Implica la garantía de que un trabajador no será despedido injustificadamente, o que tendrá una compensación adecuada si es despedido. (Calcina, 2021)

La estabilidad en el trabajo se refiere a la duración del empleo, lo que implica que el acuerdo laboral entre un individuo y su jefe permanece vigente a lo largo del tiempo, sin que finalice abruptamente sin una razón justificada. (Pacori, 2023).

La estabilidad en el empleo es el derecho que la legislación otorga a un trabajador formal de mantener su puesto de forma indefinida. Este no puede ser despedido antes de obtener el derecho a su jubilación, a menos que haya una causa específica y previamente estipulada o circunstancias excepcionales que hagan imposible la continuación de su trabajo. La estabilidad en el trabajo da un enfoque continuo a la relación entre el jefe y el empleado, en la que la conclusión

del lazo laboral se basa enteramente en la elección del trabajador, y solo en casos muy raros, en la del jefe. (Summers, 2018).

Teoría de la estabilidad laboral

La estabilidad en el empleo es el derecho que se le otorga legalmente a un empleado formal para mantener su trabajo de forma indefinida, sin poder ser despedido antes de alcanzar su derecho a la jubilación, a menos que ocurra una causa específica y previamente establecida o existan circunstancias extraordinarias que impidan su continuidad. La seguridad en el empleo confiere un carácter duradero a la relación laboral entre el patrón y el trabajador, donde la terminación del vínculo laboral solo depende de la decisión del empleado y, únicamente en casos excepcionales, de la decisión del empleador. Además, la Constitución Política del Régimen Peruano, afianza la estabilidad laboral en beneficio del trabajador. (Calcina, 2021).

Variable 2: Calidad laboral

Definición

La calidad laboral es una circunstancia que se determina mediante aspectos claves en el centro de trabajo, estando los beneficios sociales, los cuales son óptimos para que los intereses del trabajador, ya que ello fortalecer la satisfacción laboral percibida. (Zenteno, 2023).

La calidad laboral es una circunstancia que se determina mediante aspectos claves en el centro de trabajo, estando los beneficios sociales, los cuales son óptimos para que los intereses del trabajador, ya que ello fortalecer la satisfacción laboral percibida a la par con la motivación laboral (Gamarra, 2025).

La calidad laboral es el contento del empleado con diversas necesidades mediante medios, acciones y resultados que provienen de su implicación en el ambiente laboral. (Pérez et al., 2024).

Teorías.

Teoría de las relaciones humanas

Esta teoría es la fuente del origen de la calidad de vida laboral, la cual se constituye como el grado de satisfacción que tienen los trabajadores con su empleo. Se trata de un concepto que abarca aspectos como la salud, el bienestar, la motivación, y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Por ello, en toda entidad pública o privada para que este la esencia de la calidad de vida

laboral se requiere reconocimiento de los derechos laborales, estando la estabilidad en el trabajo, el balance entre la vida laboral y familiar, el impulso personal, la confianza y un salario justo y equitativo son elementos fundamentales. Por lo tanto, la calidad de vida en el ámbito laboral está vinculada al cumplimiento de las necesidades de los empleados. (Cruz, 2018).

Teoría de la calidad de vida en el trabajo (CVT)

La teoría de la calidad de vida en el trabajo, se enfoca en mejorar las condiciones laborales para promover la satisfacción, el bienestar y el rendimiento de los empleados, así como la productividad y competitividad de la organización. Se basa en la idea de que la calidad de vida laboral es un proceso continuo de mejora, que implica la revisión continua de las circunstancias de trabajo y la adopción de medidas para aumentar la satisfacción y el bienestar de los trabajadores. (Patlán, 2021).

Teoría de la calidad de vida laboral

La teoría de la calidad de vida laboral es una conjetura jurídica orientada en mejorar o fortalecer las condiciones laborales en beneficios de los trabajadores, promoviendo la satisfacción, el bienestar y el rendimiento, tanto para los empleados y la empresa. La calidad de vida laboral es fundamental para mantener a los empleados y mejorar la eficiencia dentro de una empresa. (Cruz, 2018).

Dimensiones.

1. Igualdad laboral

La igualdad laboral es un principio constitucional que contribuye a la equidad en las oportunidades y en el trato posibilita que cada individuo maximice sus habilidades y competencias, de acuerdo con sus deseos e inclinaciones, y disfrute de igualdad en cuanto a las condiciones laborales. (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2024).

La igualdad en el entorno laboral o equidad en el empleo se refiere a proporcionar similares condiciones laborales para mujeres y hombres, sin distinción de género, estado civil, procedencia étnica o raza, nivel socioeconómico, creencias religiosas o ideologías políticas. (Landa, 2017).

La igualdad en el ámbito laboral es un derecho que asiste a cada individuo en una compañía. Este es un tema de gran relevancia tanto para las organizaciones como para sus trabajadores, además de ser fundamental para la

sociedad en general. Por ello, es esencial que las compañías comprendan en qué consiste realmente la equidad laboral, reconozcan su importancia y aprendan estrategias para promoverla. La igualdad en el trabajo es esencial para garantizar que todas las personas de una organización obtengan el mismo trato y los mismos derechos. (Personio, 2025).

Teoría de la igualdad o equidad laboral

Este postulado determina que, la noción de igualdad en el ámbito laboral se basa en que todos los empleados, sin importar su sexo, etnia, religión, o cualquier otra característica personal, deben gozar de las mismas posibilidades y condiciones en su entorno laboral. Esto significa no solo tener salarios equitativos, sino también igualdad en cuanto al acceso a empleos, formación, ascensos y otros beneficios. (Grifol, 2016).

2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un sentimiento positivo hacia el trabajo y las condiciones en las que se realiza, influenciado por factores como el clima laboral, las relaciones con los compañeros y superiores, y la percepción del propio desempeño. Es clave para la productividad, la retención de talento y el éxito de una organización. (Boada, 2019).

La satisfacción laboral es una evaluación personal, que motiva a un individuo a formar una opinión sobre su empleo, fundamentándose en sus principios y convicciones sobre la labor que realiza. En esta línea, su relevancia radica en que está estrechamente vinculada al correcto funcionamiento de la organización, la excelencia en el desempeño y los índices de rentabilidad y eficiencia. Y lo más importante, porque ayuda a que las personas perciban el trabajo no solo como una responsabilidad o un medio para obtener recompensas, sino como un espacio que favorece su bienestar y felicidad. (Hernández, 2023).

La satisfacción en el trabajo se puede describir como la sensación de alegría y bienestar que alguien siente respecto a su empleo. No se limita solamente a obtener un ingreso, sino que también se trata de descubrir un sentido y satisfacción personal en las actividades diarias. La satisfacción laboral abarca disfrutar del entorno laboral, sentirse apreciado y considerado, contar con posibilidades de avance y desarrollo, y lograr una armonía entre la vida profesional y la vida personal. (Xairó, 2023).

Teoría de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como la actitud general de una persona hacia su trabajo. Por ello, el contenido en el trabajo se define como un sentimiento emocional favorable o agradable vinculado a cómo se perciben las propias vivencias laborales de la persona, influenciado por las condiciones del empleo y las particularidades de cada empleado. Por lo general, la satisfacción laboral se adquiere desde que el trabajador accede a los beneficios sociales, contribuyendo a la satisfacción, además de que los trabajadores se sientan valorados y cuidados. Esto aumenta su compromiso y productividad laboral. (García & Castaño, 2016).

3. Motivación laboral

La motivación en el ámbito laboral hace alusión al impulso interno que motiva a los trabajadores a dar lo mejor de sí en sus tareas para lograr objetivos organizacionales, impulsado por la satisfacción de necesidades individuales y la aspiración de alcanzar metas. (Genoud et al., 2022).

La motivación en el trabajo representa uno de los elementos clave para lograr las metas de una empresa, ya que influye de manera directa en la eficiencia, la producción y la cooperación entre colegas. Por lo tanto, la motivación laboral se refiere al deseo que posee un individuo de dedicarse en su empleo o ámbito profesional. (Molina, 2023).

La motivación laboral es un aspecto fundamental en la evolución de cada individuo, ganando aún más relevancia cuando se integra en una entidad, dado que se convierte en un componente esencial del personal, un elemento crucial para el cumplimiento de metas y la realización de los propósitos de la organización. (Dolores et al., 2023).

Teoría de la motivación laboral

La motivación en el trabajo se relaciona con la capacidad que tiene una organización para impulsar a su personal a conservar, aumentar, mejorar o modificar su rendimiento o sus actitudes mediante recompensas. La motivación de un trabajador abarca una variedad de razones, las cuales pueden ser internas o externas. Las organizaciones pueden impactar en ambos tipos de motivación a través de estrategias motivacionales eficaces. Adicionalmente, los beneficios y los incentivos laborales también motivan a los empleados, lo que influye en mayor productividad, compromiso y satisfacción. (Merchan & Vera, 2022).

4. Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es el grado de efectividad y rapidez con la que un trabajador lleva a cabo sus obligaciones y funciones. Es un elemento fundamental para el logro de una empresa. Por ello, el rendimiento laboral se encarga de medir la calidad y cantidad del trabajo, la puntualidad, y el cumplimiento de objetivos. (González & Vilchez, 2021).

El rendimiento laboral hace alusión al grado de eficacia y eficiencia con el que un trabajador realiza sus funciones en el lugar de empleo. Esto abarca factores como la excelencia del trabajo efectuado, el volumen de labores finalizadas, la puntualidad, la habilidad para colaborar en grupo y satisfacer las metas y esperanzas del supervisor. (Zaragoza et al., 2023).

El rendimiento laboral o desempeño laboral, hace mención a lo bien que una persona realiza un trabajo. Esto también se refiere a la excelencia del trabajo ejecutado, la habilidad para colaborar con otros y la flexibilidad ante circunstancias que varían y la disposición para aprender y mejorar continuamente. (Mendoza & Arriola, 2022).

Teoría del rendimiento laboral

El desempeño o rendimiento laboral es el grado de productividad y resultado con el que un trabajador cumple con sus deberes y obligaciones. Este es un elemento fundamental para el triunfo de una empresa. En tal sentido, al hablarse de rendimiento laboral, se hace alusión a la excelencia del trabajo ejecutado, la habilidad para colaborar en grupo, y la flexibilidad ante circunstancias diversas y la disposición para aprender y mejorar continuamente. También se trata de la revisión metódica del rendimiento de los trabajadores en comparación con las expectativas y normas fijadas por la empresa. (Rueda, 2023).

3.3. Marco conceptual

Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es un acto legal de dos partes en el que un individuo, conocido como empleado, se obliga a ofrecer sus servicios de manera personal y bajo autoridad para otra entidad, que puede ser una persona o una empresa, llamada patrono, quien acuerda pagarle un salario. (Arévalo, 2021).

Régimen CAS.

El Régimen CAS es una modalidad contractual de trabajo en el sector público peruano, su esencia se originó mediante el Decreto Legislativo N° 1057, sin embargo, este régimen presenta una limitación de derechos, ya que los trabajadores no perciben los beneficios sociales ni mucho menos la estabilidad laboral. (Céspedes, 2023).

Derechos fundamentales.

En la legislación peruana los derechos fundamentales se definen como los derechos primordiales de los individuos que se fundamentan en su dignidad y que, a su vez, sirven como base para el Estado y la sociedad en general. Por esta razón, para asegurar su reconocimiento y correcta aplicación, es esencial entender cuáles son y a qué tenemos acceso en el momento que lo invocamos. (Landa, 2017).

Derechos laborales.

Los derechos laborales son un conjunto de principios y normas legales que protegen los derechos de los trabajadores en su relación con el empleador, buscando garantizar condiciones equitativas y dignas en el ámbito laboral. En general, incluyen derechos como la libre elección de trabajo, la igualdad salarial, la remuneración justa, la protección contra el desempleo, la formación y capacitación, y la libertad de asociación sindical. (Boza, 2020).

Principios laborales.

Los principios laborales son reglas que orientan la elaboración de normas laborales y la resolución de conflictos. Son la base de la disciplina laboral y se aplican en todas sus ramas. La importancia de estos principios se debe a que protege los derechos de los trabajadores y establece las obligaciones de los empleadores. (Arévalo, 2016).

Beneficios sociales.

Los beneficios sociales son las facilidades que la compañía ofrece a su personal sin que estén en sus salarios, lo que significa que se ven como algo adicional. Su propósito es elevar la calidad de vida de los empleados mediante estímulos como el financiamiento de alimentos, transporte, seguros médicos, capacitaciones, entre otros. (Chanamé, 2021).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque.

Se tuvo un enfoque cuantitativo en la investigación. Al respecto, este enfoque es un sistema científico que determina el uso de estadísticas en el análisis de una investigación, por lo que mediante las estadísticas se determina la medición del problema a la par con la contrastación o prueba de hipótesis, para luego predecir, explicar y plantear probables soluciones. (Rodríguez, 2019).

Tipo.

El tipo de estudio con el que se trabajó en la investigación, fue básica pura. Sobre el particular se precisa que el tipo básica pura, guarda su denominación desde que se enfoca en fortalecer los conocimientos adquiridos para una mayor comprensión, además de concretarse como una base fiable para futuras investigaciones científicas. (Gallardo, 2017).

Nivel.

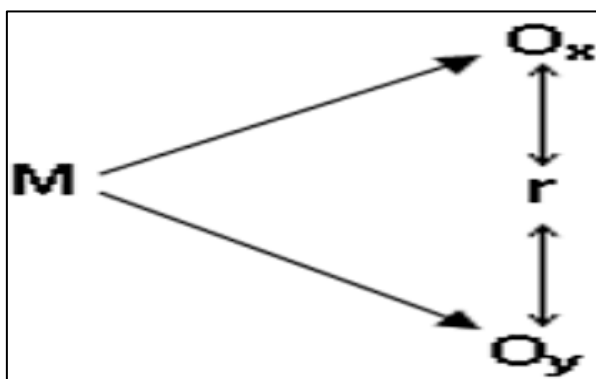
El nivel trabajado en la investigación fue correlacional al haberse tenido un enfoque cuantitativo. Al respecto, el nivel correlacional es un aspecto metodológico que se orienta a establecer la relación de variables por medio de un procedimiento estadístico. (Espinoza & Ochoa, 2021).

4.2. Diseño de investigación

El diseño establecido en la presente investigación fue no experimental. En particular la esencia de este diseño se debe a que consiste en la no manipulación de variables, más a un que los fenómenos estudiados, han tenido su esencia mediante un contexto natural, siendo situaciones ya existentes. (Arias, 2020).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental



4.3. Hipótesis general y específicas

Antes que nada, es importante precisar que las hipótesis son enunciados que se formulan para otorgar probables respuestas a los objetivos de estudio en las exploraciones cuantificas. (Tapia et al., 2019).

Hipótesis general.

Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 1.

Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 2.

Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 3.

Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 4.

Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

4.4. Identificación de las variables

Variable 1: Régimen CAS

El Régimen CAS es una modalidad contractual de trabajo en el sector público peruano, su esencia se originó mediante el Decreto Legislativo N° 1057, sin embargo, este régimen presenta una limitación de derechos, ya que los trabajadores no perciben los beneficios sociales, estando la ausencia de gratificaciones laborales, Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), ni mucho menos la estabilidad laboral. (Céspedes, 2023).

Dimensiones:

1. Beneficios sociales
2. Gratificaciones laborales
3. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)
4. Estabilidad laboral

Variable 2: Calidad laboral

La calidad laboral es una condición que se determina mediante aspectos claves en el centro de trabajo, estando inicialmente la igualdad laboral al tenerse el mismo trato que los demás trabajadores, los cuales son óptimos para fortalecer la satisfacción laboral, motivación laboral y rendimiento laboral. (Gamarra, 2025).

Dimensiones:

1. Igualdad laboral
2. Satisfacción laboral
3. Motivación laboral
4. Rendimiento laboral

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Régimen CAS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Variable 1: Régimen CAS	Beneficios sociales	Vulnera	1.-	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	1. Alto 2. Medio 3. Bajo	Variable cualitativa – Ordinal
		Principios laborales	2.-			
		Igualada laboral	3.-			
	Gratificaciones laborales	Mejorar	4.-			
		Constitución	5.-			
		Política				
	Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	Proyecto de ley	6.-			
		Protección en caso de desempleo	7.-			
		Afianzar	8.-			
		Ahorrar	9.-			
		Deteriorada	10.-			
		Despedidos	11.-			
	Estabilidad laboral	Tribunal	12.-			
		Constitucional				

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Calidad laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
Variable 2: Calidad laboral	Igualdad laboral	Afectada	1.-	Ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutro 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	1. Alto 2. Medio 3. Bajo	Variable cualitativa – Ordinal
		Ausencia de beneficios sociales	2.-			
		Ambiente más justo y equitativo,	3.-			
	Satisfacción laboral	Trabajadores CAS	4.-			
		Oportunidades de progresar	5.-			
		Aspiraciones	6.-			
	Motivación laboral	Régimen 728 o 276	7.-			
		Mejoramiento de las condiciones laborales	8.-			
		Oportunidades de progresar	9.-			
	Rendimiento laboral	Indigno	10.-			
		Despedidos	11.-			
		Factores que componen la calidad laboral	12.-			

4.6. Población – muestra

Población.

La población es el conjunto de elementos que abarca un problema de estudio, donde el investigador desarrolla la exploración científica. (Ñaupas et al., 2023).

Por tanto, la población estuvo compuesta por 257 individuos, de los cuales vienen a ser trabajadores CAS de la Municipalidad de Bellavista, Callao.

Muestra.

La muestra es un segmento de la población que se determina mediante muestreo para analizada. (Ñaupas et al., 2018).

Esencialmente se tuvo al muestreo no probabilístico para hallar la muestra de estudio. Tal muestreo es un método que implica a que el investigador seleccione la muestra por cuestiones subjetivas en lugar de emplear formulas estadísticas. (Vara, 2015).

En ese sentido, se tuvo al muestro no probabilístico de tipo por conveniencia. Este muestreo determina que el investigador selecciona a la muestra por cuestiones de conveniencia o viabilidad, ya que considera más práctico obtener información de un determinado grupo de la población. (Tamayo, 2001).

Así pues, mediante el muestro por conveniencia se consideró pertinente seleccionar a 34 individuos, estando conformado por la muestra por 34 trabajadores CAS de la Municipalidad de Bellavista Callao.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica.

Se tuvo a la encuesta como técnica. Fundamentalmente, la encuesta es una esta técnica crucial para recolectar datos de una muestra, que forma parte de un problema social. (Blanchar & Martinez, 2024).

Instrumento.

Se tuvo al cuestionario como instrumento. El cuestionario es un instrumento que alberga preguntas o ítems que contiene una determinada escala de medición. (Rodríguez et al., 2025).

Por ello, se describe que, el instrumento tuvo un total de 24 ítems, donde cada variable estuvo conformada por 4 dimensiones, de las cuales cada una tuvo 3 ítems y con una escala de respuesta de Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutro
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Entonces, la variable 1: Régimen CAS, tuvo 12 ítems y la variable 2: Calidad laboral, tuvo también 12 ítems, siendo un total de 24 ítems que conformo el instrumento recolector de datos mediante la escala de Likert conformada por 5 opciones de respuesta.

No obstante, es necesario precisar que, los participantes a quienes se les encuestó, no permitieron tomarles fotografías, pero ello no impidió a que se logrará recolectar la información pertinente.

Además, dicho instrumento tuvo la validación de determinados expertos, estando visualizado en la siguiente tabla:

Tabla 3

Matriz de validación del instrumento

Nombre y			
Apellidos del	DNI	Grado Académico	Evaluación
experto			
Marcos Enrique		Maestro en Derecho	
Tume Chunga	41058938	Penal y Procesal	Cumple
		Penal	
José Luis	45014543	Maestro en Gestión	Cumple
Escalante Salas		Pública	
		Maestro en Derecho	
Dany Alberto	44218672	Penal y Procesal	Cumple
Espilco Huamani		Penal y Maestro en	
		Gestión Pública	

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Antes que nada, se precisa que el programa para llevar a cabo el procedimiento estadístico fue el IBM SPSS 25, el cual es un software estadístico que permite analizar datos, crear tablas y gráficas, y realizar predicciones. Es una herramienta inherente de estudios cuantitativos. (Ñaupas et al., 2023).

Estadística descriptiva.

Por ello, en las técnicas de análisis se usó la estadística descriptiva, la cual consiste en las técnicas numéricas gráficas empleadas para compilar y procesar los datos, convirtiéndolos en información. (Espinoza et al., 2023).

Estadística inferencial.

También se tuvo a la estadística inferencial, la cual es un proceso metódico que permite estimar parámetros poblacionales a partir de la muestra utilizada, así como realizar la contrastación de hipótesis. (Espinoza et al., 203).

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Previamente, para saber la fiabilidad y consistencia del instrumento que mide las variables, se empleó el Alfa de Cronbach. Al respecto, el Alfa de Cronbach es un coeficiente y un método de consistencia interna, fundamentado en el promedio de las correlaciones entre los elementos. Su objetivo es determinar la fiabilidad y consistencia de un grupo de ítems o preguntas que forman parte de una escala, así se puede comprobar que los elementos son coherentes, consistentes y dignos de confiabilidad (Toro et al., 2022).

Tabla 4

Valores de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos de fiabilidad	Interpretación del Alfa de Cronbach
Alfa > 0.90	Es un coeficiente excelente
Alfa > 0.80	Es un coeficiente altamente confiable
Alfa > 0.70	Es un coeficiente confiable
Alfa > 0.60	Es un coeficiente cuestionable
Alfa < 0.50	Es un coeficiente inaceptable

Nota: (Hernández & Pascual, 2018, p. 160)

Tabla 5

Valores de fiabilidad de la variable 1: Régimen CAS

Estadísticas de fiabilidad de la variable 1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,954	12

Tabla 6

Valores de fiabilidad de la variable 2: Calidad laboral

Estadísticas de fiabilidad de la variable 2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,971	12

Conclusión: Tal como se observa, tanto en el análisis de fiabilidad del instrumento que mide las variables, este ha proporcionado un rango de 0,954 y 0,971, lo cual determina que es un coeficiente “Excelente”, según los Valores de fiabilidad del Alfa de Cronbach previstos en la tabla 4.

Luego de hallar la fiabilidad del instrumento, se estableció las frecuencias estadísticas de cada ítems del instrumento mediante tablas y figuras.

Tabla 7

Pregunta 1: ¿Considera que, el Régimen CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Neutro	4	11,8
	De acuerdo	7	20,6
	Totalmente de acuerdo	23	67,6
	Total	34	100,0

Figura 2

Pregunta 1: ¿Considera que, el Régimen CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

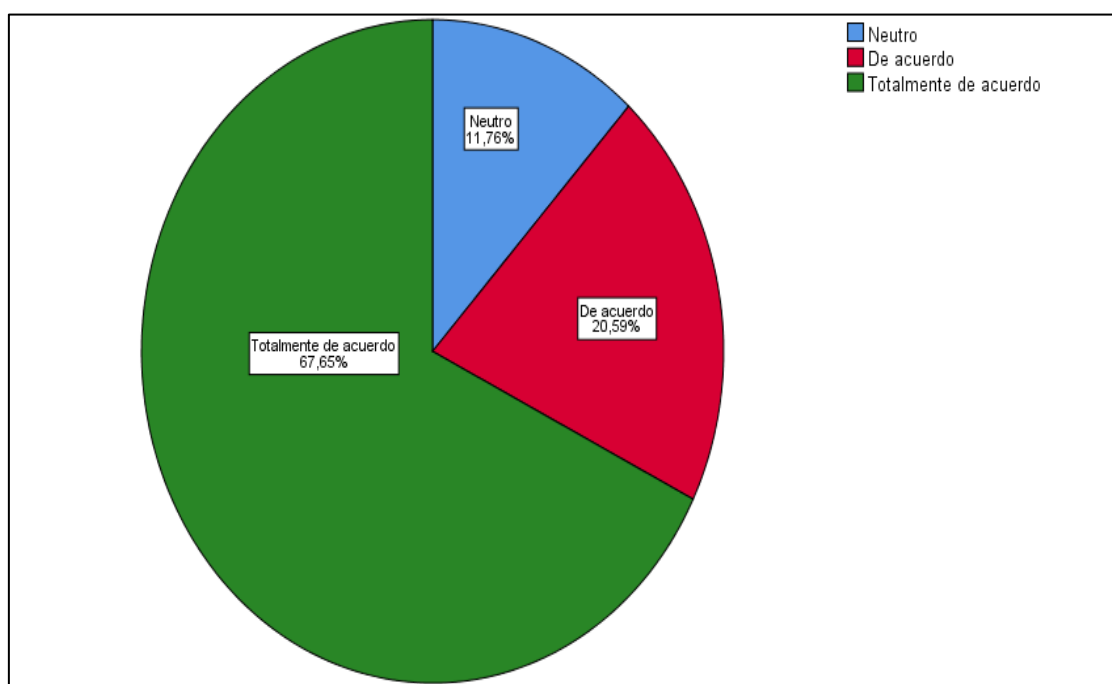


Tabla 8

Pregunta 2: ¿Considera que el Régimen CAS establece una limitación en el goce de los derechos laborales, además de afectar los principios laborales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	17	50,0
	Totalmente de acuerdo	17	50,0
	Total	34	100,0

Figura 3

Pregunta 2: ¿Considera que el Régimen CAS establece una limitación en el goce de los derechos laborales, además de afectar los principios laborales

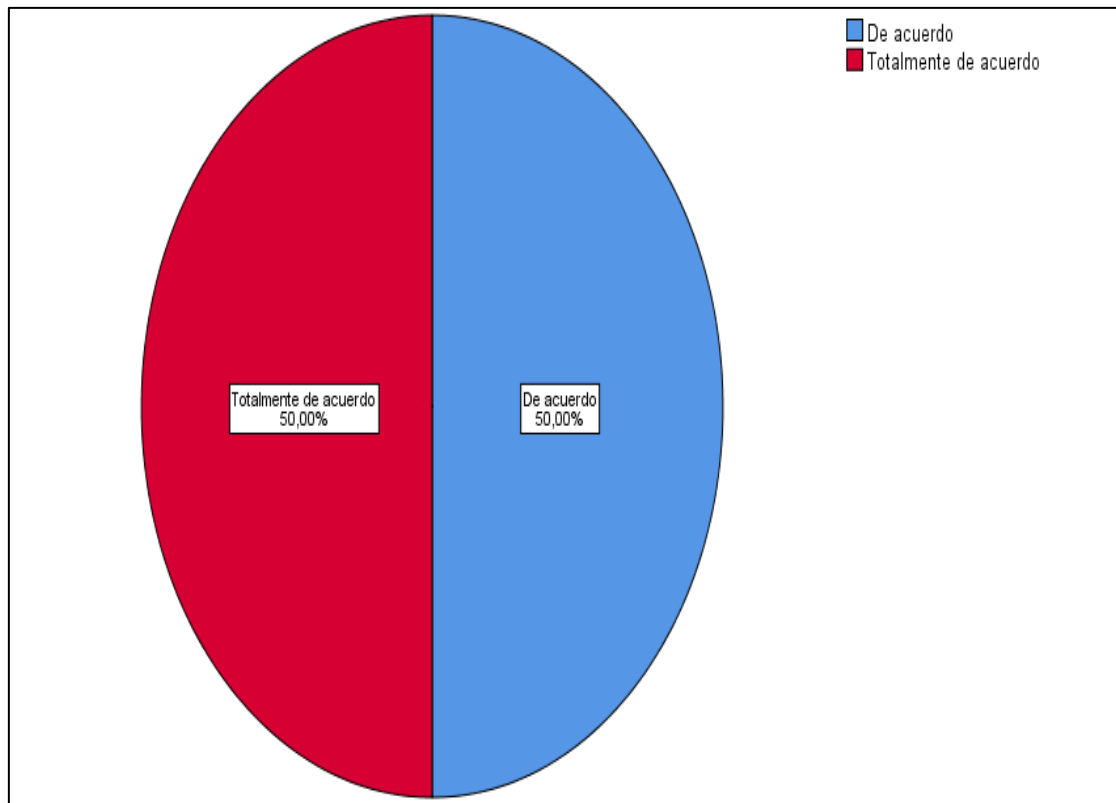


Tabla 9

Pregunta 3: ¿Considera que, es tiempo de que se erradique el Régimen CAS para que haya igualdad laboral, ya que es injusto que los trabadores que realizan las mismas labores, carezcan de beneficios sociales a diferencias de los trabajadores del Régimen 276 o 728?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	11	32,4
	Totalmente de acuerdo	23	67,6
	Total	34	100,0

Figura 4

Pregunta 3: ¿Considera que, es tiempo de que se erradique el Régimen CAS para que haya igualdad laboral, ya que es injusto que los trabadores que realizan las mismas labores, carezcan de beneficios sociales a diferencias de los trabajadores del Régimen 276 o 728

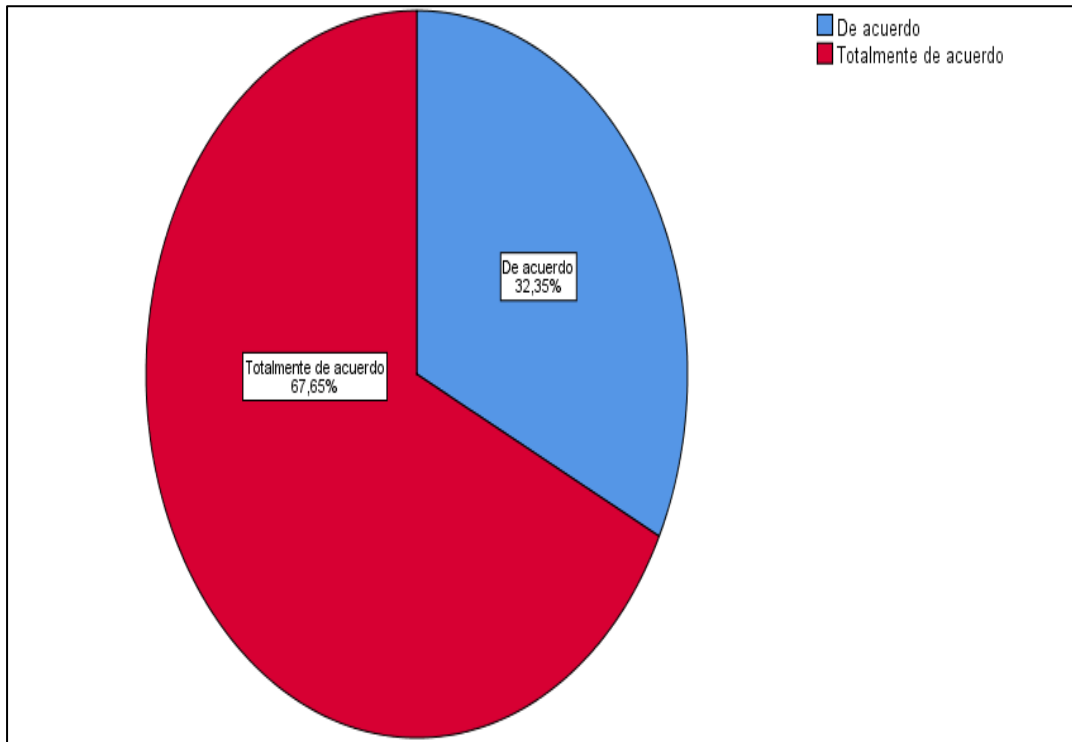


Tabla 10

Pregunta 4: ¿Considera que las gratificaciones laborales son importantes porque ayudan a los trabajadores a mejorar su calidad de vida?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	6	17,6
	Totalmente de acuerdo	28	82,4
	Total	34	100,0

Figura 5

Pregunta 4: ¿Considera que las gratificaciones laborales son importantes porque ayudan a los trabajadores a mejorar su calidad de vida

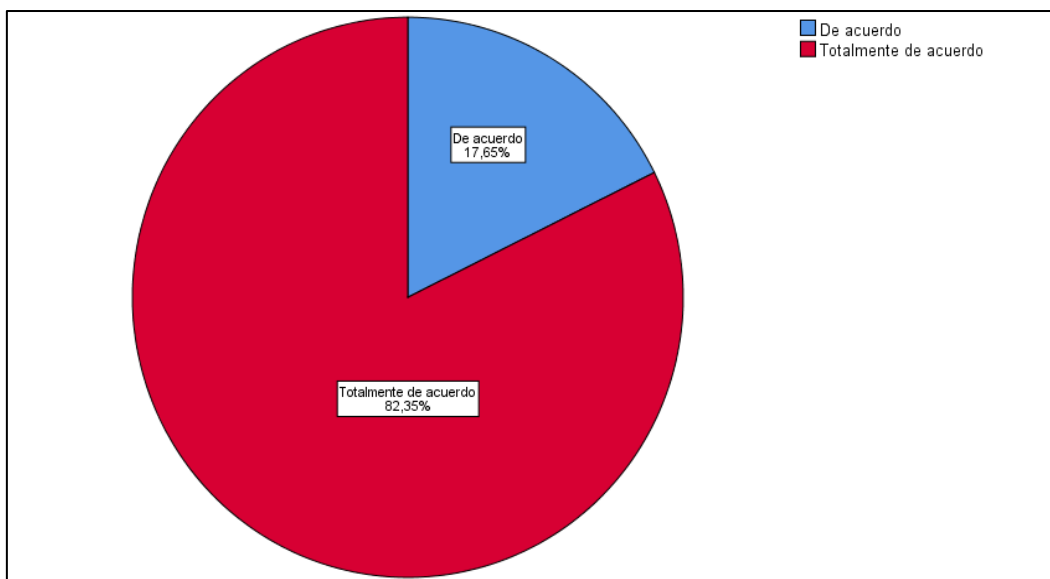


Tabla 11

Pregunta 5: ¿Considera que los CAS no tienen gratificaciones y que ello contradice lo establecido en el artículo 24 de Constitución Política?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	7	20,6
	De acuerdo	19	55,9
	Totalmente de acuerdo	8	23,5
	Total	34	100,0

Figura 6

Pregunta 5: ¿Considera que los CAS no tienen gratificaciones y que ello contradice lo establecido en el artículo 24 de Constitución Política?

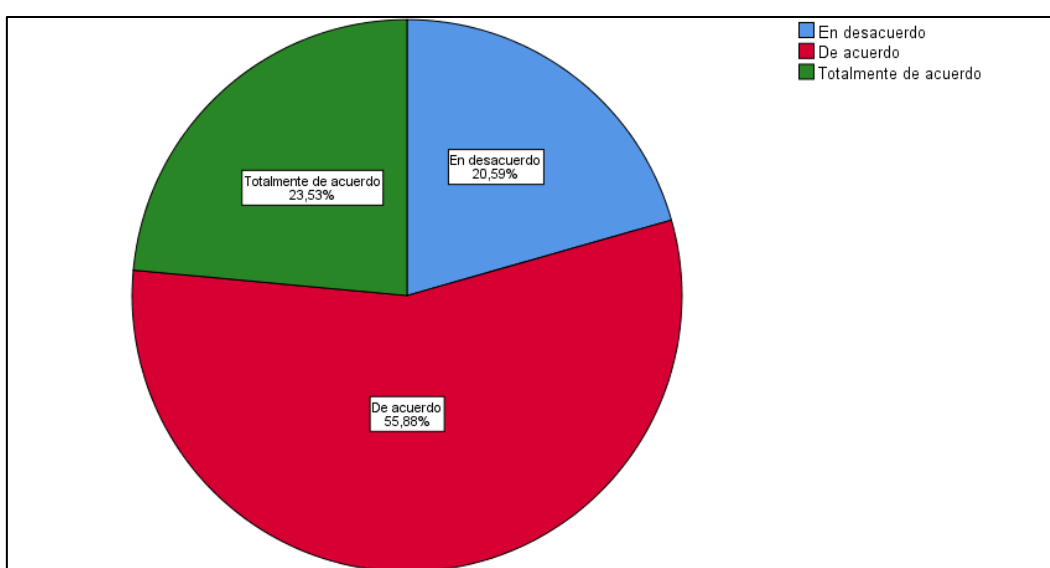


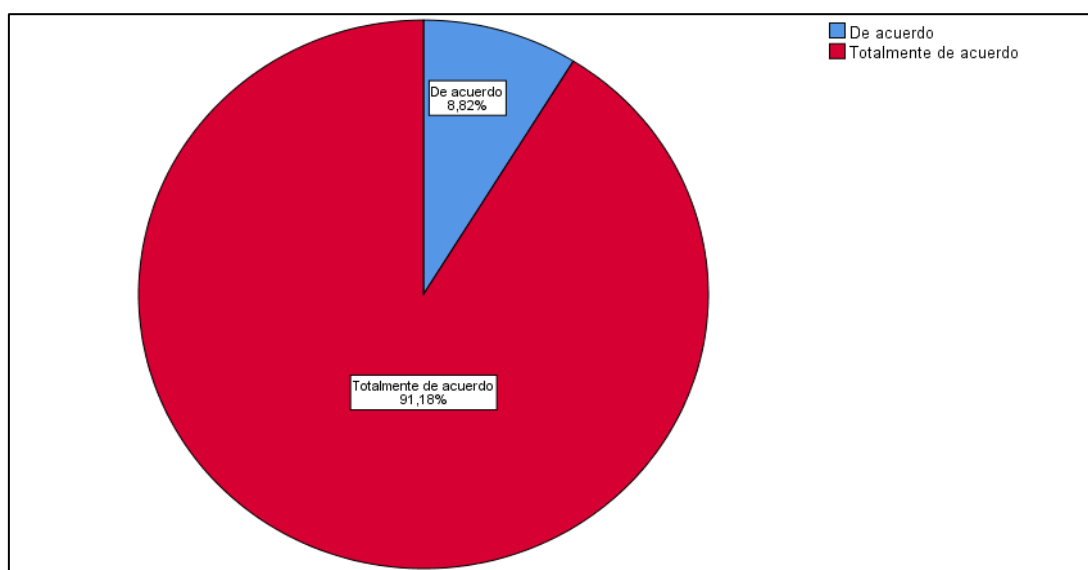
Tabla 12

Pregunta 6: ¿Considera que es importante contar con un proyecto de ley para buscar que los trabajadores CAS puedan recibir gratificaciones?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	3	8,8
	Totalmente de acuerdo	31	91,2
	Total	34	100,0

Figura 7

Pregunta 6: ¿Considera que es importante contar con un proyecto de ley para buscar que los trabajadores CAS puedan recibir gratificaciones?

**Tabla 13**

Pregunta 7: ¿Considera que, los trabajadores CAS al no contar con la CTS, impide a que puedan contar con protección en caso de desempleo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,8
	En desacuerdo	6	17,6
	De acuerdo	12	35,3
	Totalmente de acuerdo	13	38,2
	Total	34	100,0

Figura 8

Pregunta 7: ¿Considera que, los trabajadores CAS al no contar con la CTS, impide a que puedan contar con protección en caso de desempleo?

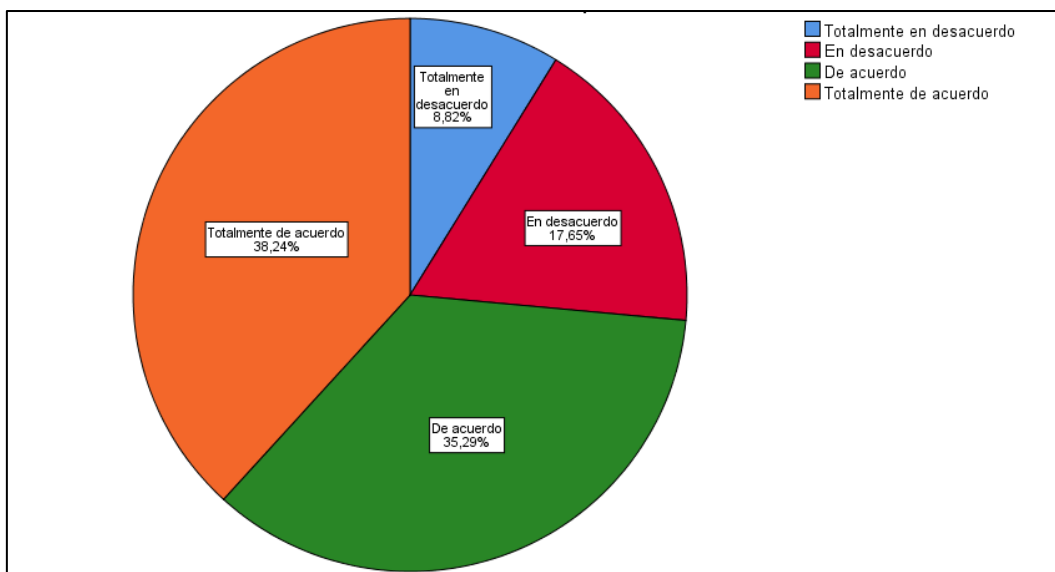


Tabla 14

Pregunta 8: ¿Considera que, hasta ahora el Estado no ha tomado interés en afianzar el reconocimiento de la CTS en los servidores CAS?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	7	20,6
	De acuerdo	15	44,1
	Totalmente de acuerdo	12	35,3
	Total	34	100,0

Figura 9

Pregunta 8: ¿Considera que, hasta ahora el Estado no ha tomado interés en afianzar el reconocimiento de la CTS en los servidores CAS?

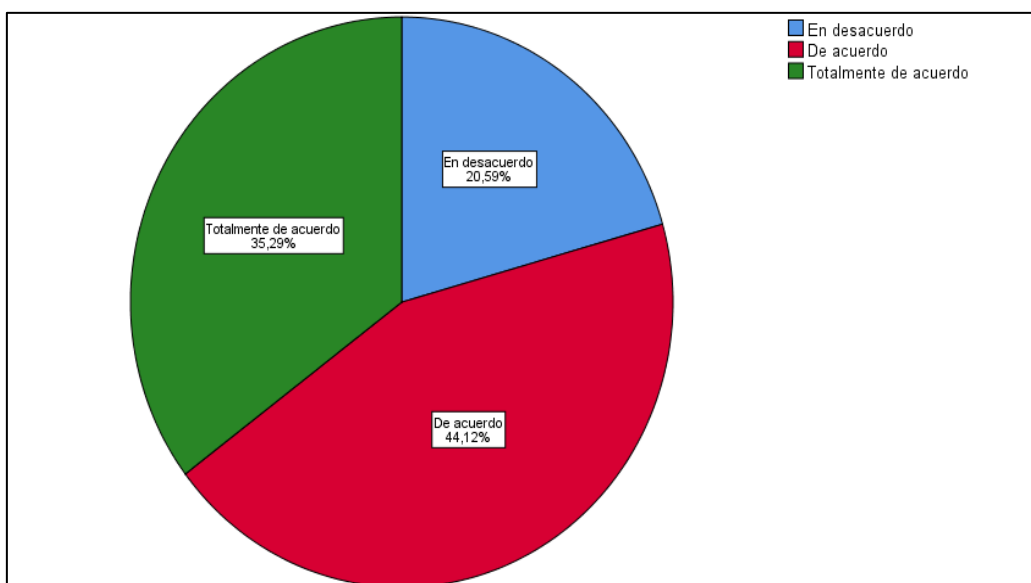


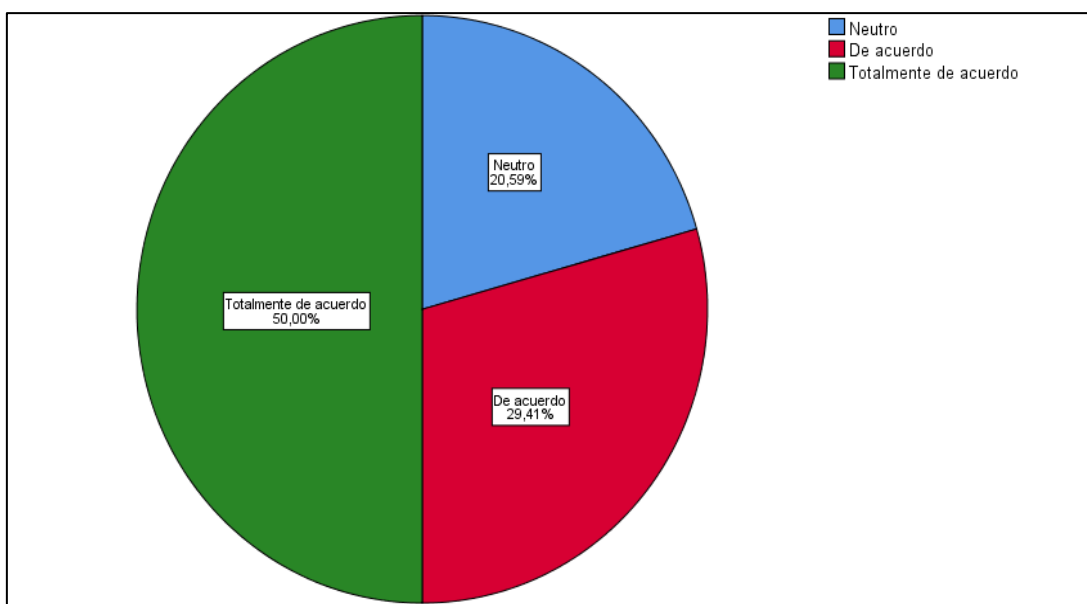
Tabla 15

Pregunta 9: ¿Considera que la exclusión de trabajadores CAS al beneficio de la CTS, irrumpe a que estos puedan ahorrar a largo plazo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Neutro	7	20,6
	De acuerdo	10	29,4
	Totalmente de acuerdo	17	50,0
	Total	34	100,0

Figura 10

Pregunta 9: ¿Considera que la exclusión de trabajadores CAS al beneficio de la CTS, irrumpe a que estos puedan ahorrar a largo plazo?

**Tabla 16**

Pregunta 10: ¿Considera que estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, se ha visto deteriorada mediante el Régimen CAS?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	16	47,1
	Totalmente de acuerdo	18	52,9
	Total	34	100,0

Figura 11

Pregunta 10: ¿Considera que estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, se ha visto deteriorada mediante el Régimen CAS?

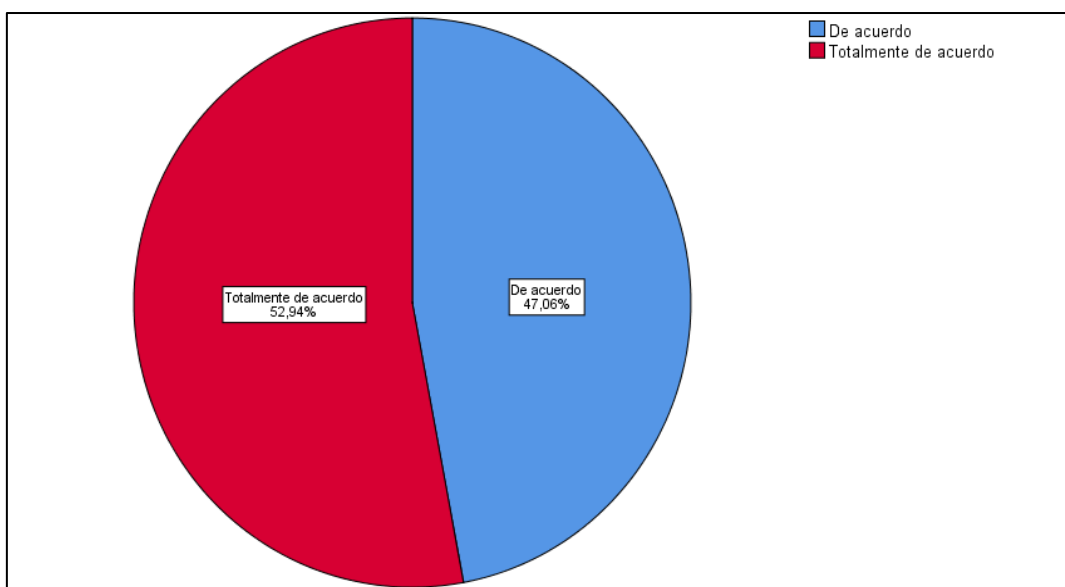


Tabla 17

Pregunta 11: ¿Considera que los trabajadores CAS están expuestos a ser despedidos arbitrariamente, lo que vulneraría el principio de estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	7	20,6
	De acuerdo	12	35,3
	Totalmente de acuerdo	15	44,1
	Total	34	100,0

Figura 12

Pregunta 11: ¿Considera que los trabajadores CAS están expuestos a ser despedidos arbitrariamente, lo que vulneraría el principio de estabilidad laboral?

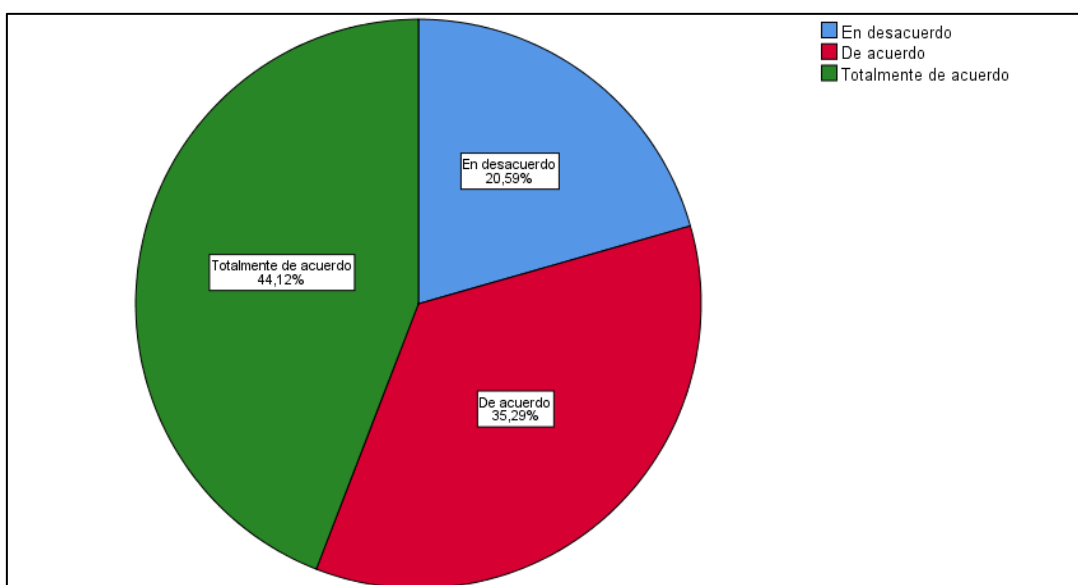


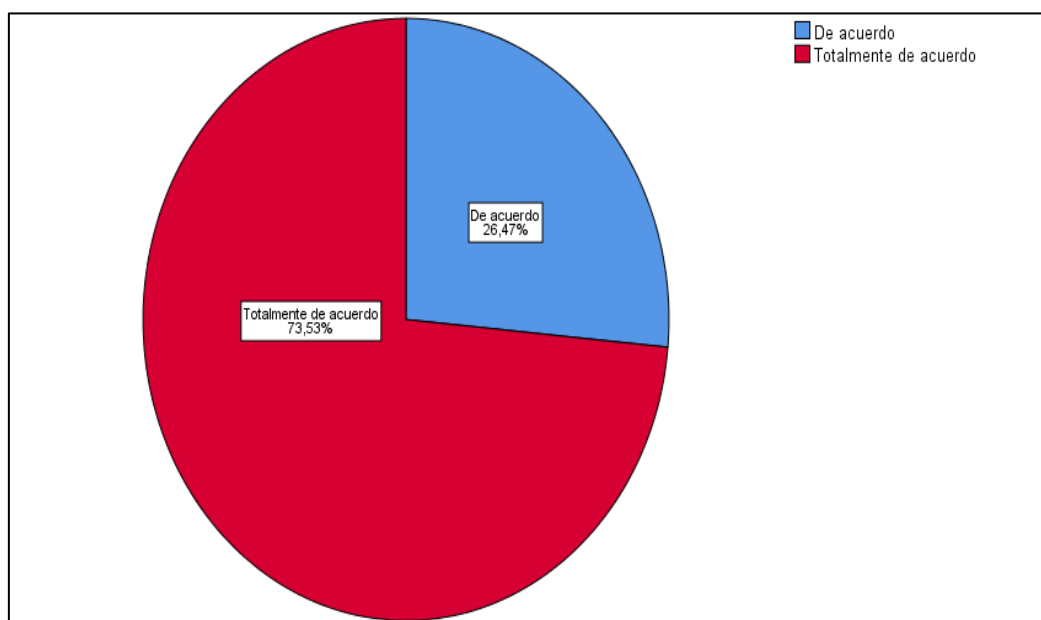
Tabla 18

Pregunta 12: ¿Considera que el Tribunal Constitucional ha fallado en contra del trabajador al declarar la inconstitucionalidad en parte de la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios CAS?

		Frecuencia	Porcentaje
	De acuerdo	9	26,5
Válido	Totalmente de acuerdo	25	73,5
	Total	34	100,0

Figura 13

Pregunta 12: ¿Considera que el Tribunal Constitucional ha fallado en contra del trabajador al declarar la inconstitucionalidad en parte de la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios CAS?

**Tabla 19**

Pregunta 13: ¿Considera que, la calidad laboral de los trabajadores ha estado afectada, desde que estos han formado parte del Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

		Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	2	5,9
	En desacuerdo	4	11,8
Válido	Neutro	8	23,5
	De acuerdo	10	29,4

	Totalmente de acuerdo	10	29,4
	Total	34	100,0

Figura 14

Pregunta 13: ¿Considera que, la calidad laboral de los trabajadores ha estado afectada, desde que estos han formado parte del Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

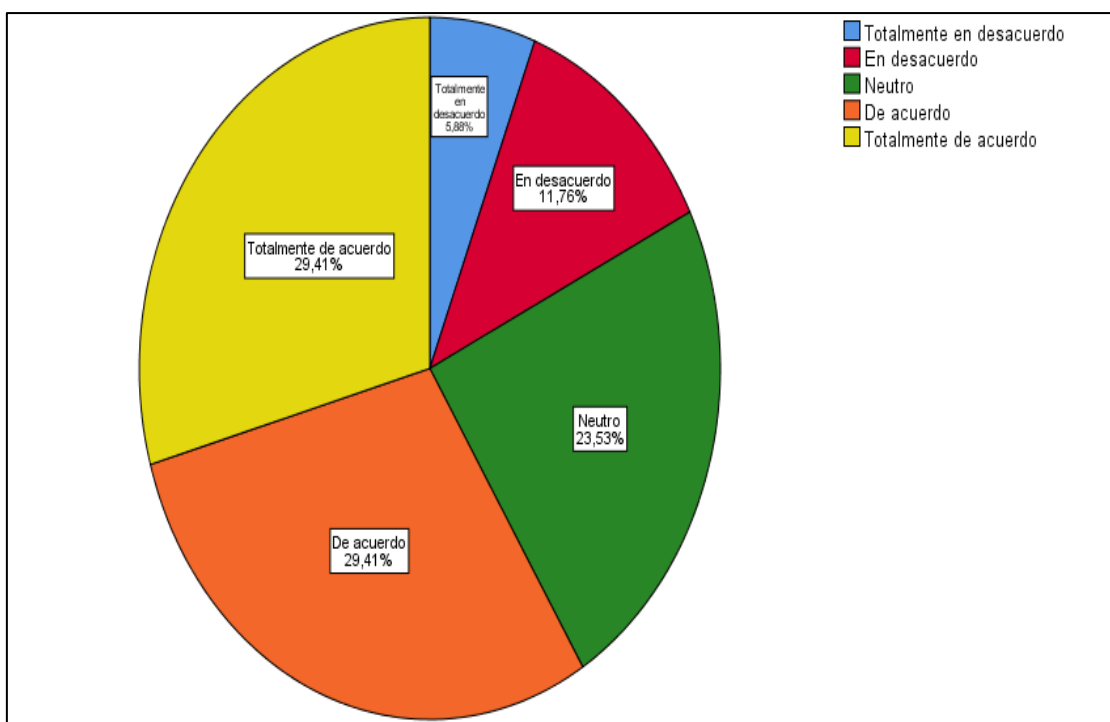


Tabla 20

Pregunta 14: ¿Considera que se ha percibido la ausencia de beneficios sociales, los cuales son claves para que haya igualdad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,7
	De acuerdo	7	20,6
	Totalmente de acuerdo	22	64,7
	Total	34	100,0

Figura 15

Pregunta 14: ¿Considera que se ha percibido la ausencia de beneficios sociales, los cuales son claves para que haya igualdad laboral?

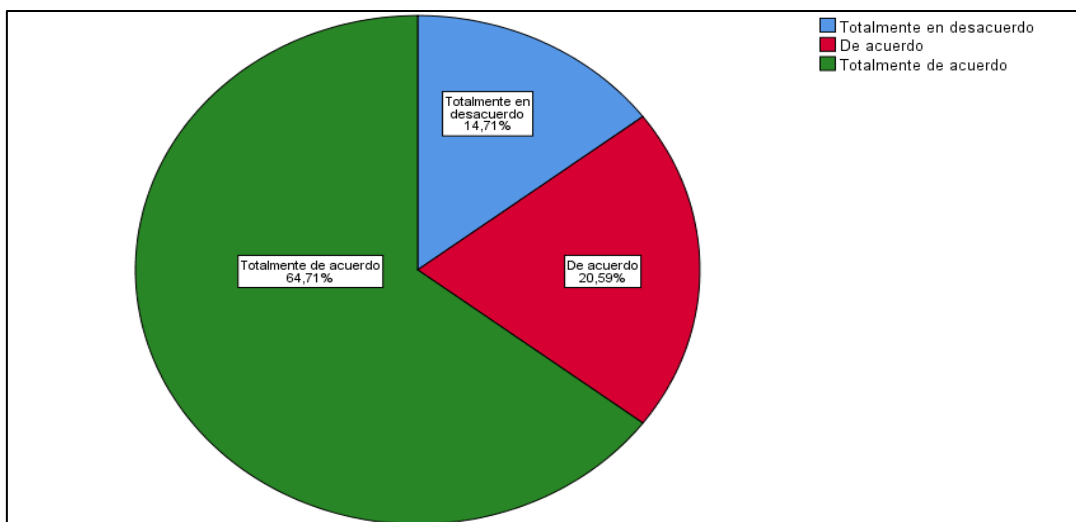


Tabla 21

Pregunta 15: ¿Considera que, la igualdad laboral influye en la calidad laboral, al promover un ambiente más justo y equitativo, pero que es inexistente en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	11	32,4
	Totalmente de acuerdo	23	67,6
	Total	34	100,0

Figura 16

Pregunta 15: ¿Considera que, la igualdad laboral influye en la calidad laboral, al promover un ambiente más justo y equitativo, pero que es inexistente en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

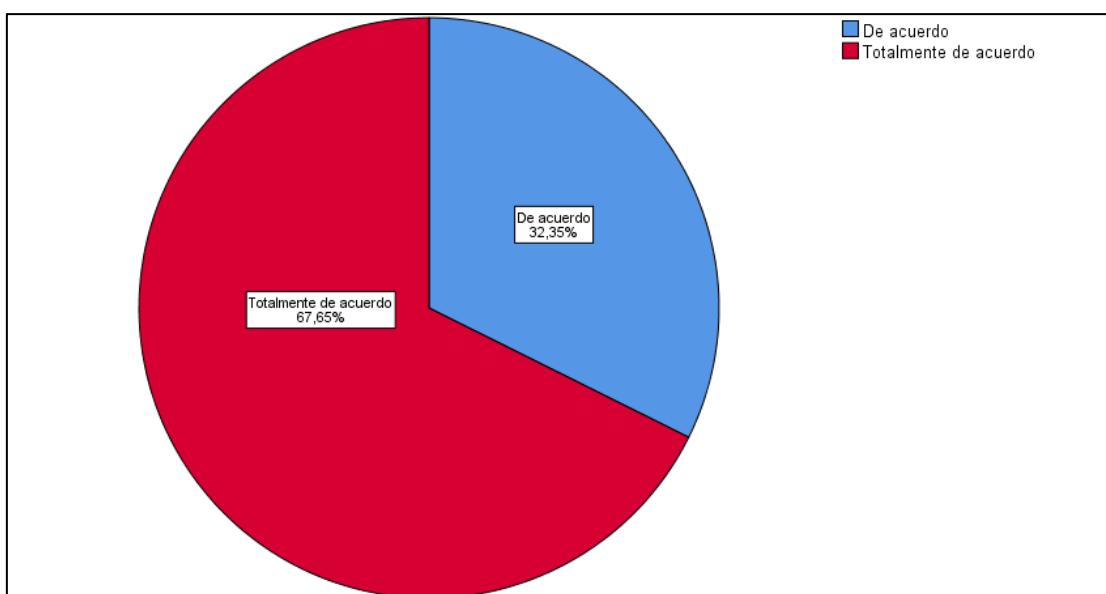


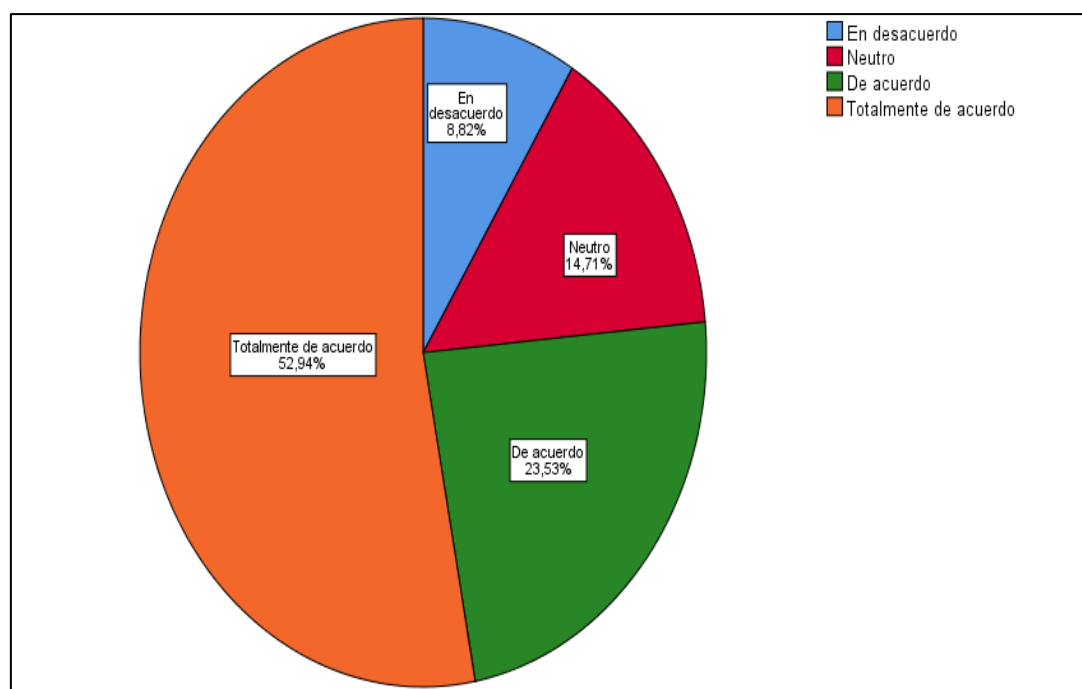
Tabla 22

Pregunta 16: ¿Considera que la satisfacción laboral es inexistente en los trabajadores CAS, al no contar ellos con los beneficios sociales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	8,8
	Neutro	5	14,7
	De acuerdo	8	23,5
	Totalmente de acuerdo	18	52,9
	Total	34	100,0

Figura 17

Pregunta 16: ¿Considera que la satisfacción laboral es inexistente en los trabajadores CAS, al no contar ellos con los beneficios sociales?

**Tabla 23**

Pregunta 17: ¿Considera que los trabajadores CAS, carecen de oportunidades de progresar en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, generándoles insatisfacción?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Neutro	10	29,4
	De acuerdo	16	47,1
	Totalmente de acuerdo	8	23,5
	Total	34	100,0

Figura 18

Pregunta 17: ¿Considera que los trabajadores CAS, carecen de oportunidades de progresar en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, generándoles insatisfacción?

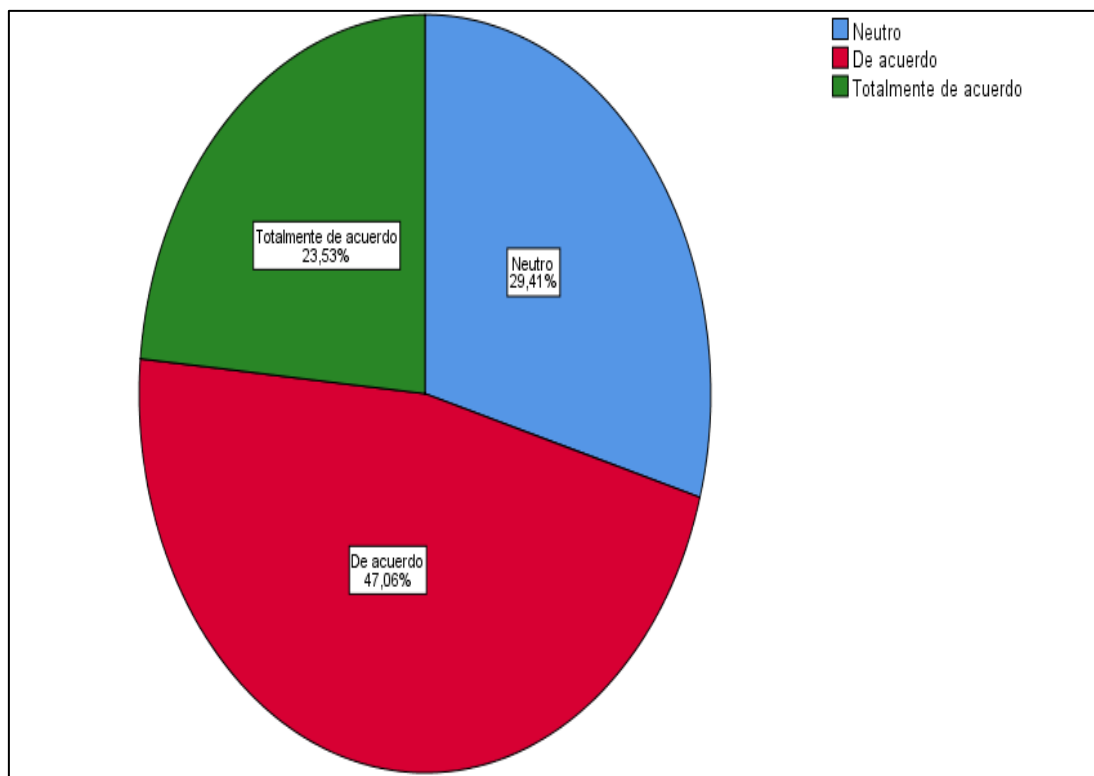


Tabla 24

Pregunta 18: ¿Considera que, el gobierno local debe tomar en cuenta las aspiraciones de los trabajadores CAS, para que ellos tengan conocimiento de que están siendo evaluados con la posibilidad de acceder a otro régimen laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	7	20,6
	Totalmente de acuerdo	27	79,4
	Total	34	100,0

Figura 19

Pregunta 18: ¿Considera que, el gobierno local debe tomar en cuenta las aspiraciones de los trabajadores CAS, para que ellos tengan conocimiento de que están siendo evaluados con la posibilidad de acceder a otro régimen laboral?

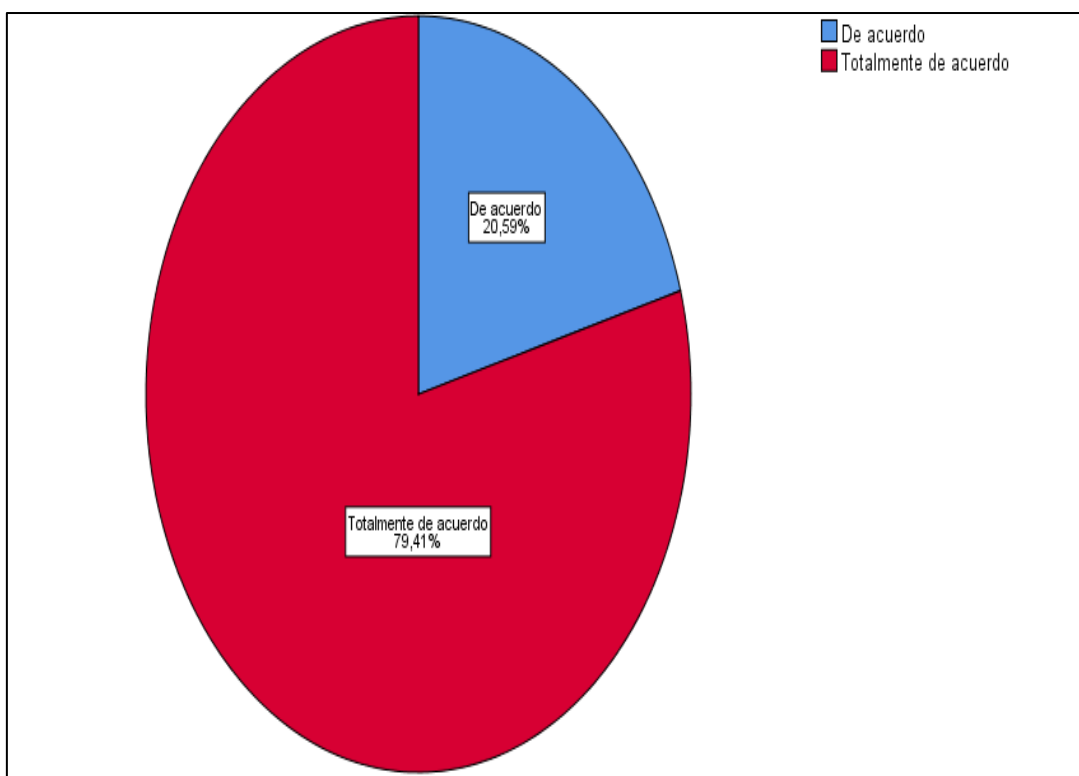


Tabla 25

Pregunta 19: ¿Considera que, los equipos de trabajo del Régimen CAS no se mantienen motivados, ya que no están conformes en que solo los trabajadores del Régimen 728 o 276 gocen de beneficios sociales y ellos no?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,9
	En desacuerdo	6	17,6
	Neutro	7	20,6
	De acuerdo	8	23,5
	Totalmente de acuerdo	11	32,4
	Total	34	100,0

Figura 20

Pregunta 19: ¿Considera que, los equipos de trabajo del Régimen CAS no se mantienen motivados, ya que no están conformes en que solo los trabajadores del Régimen 728 o 276 gocen de beneficios sociales y ellos no?

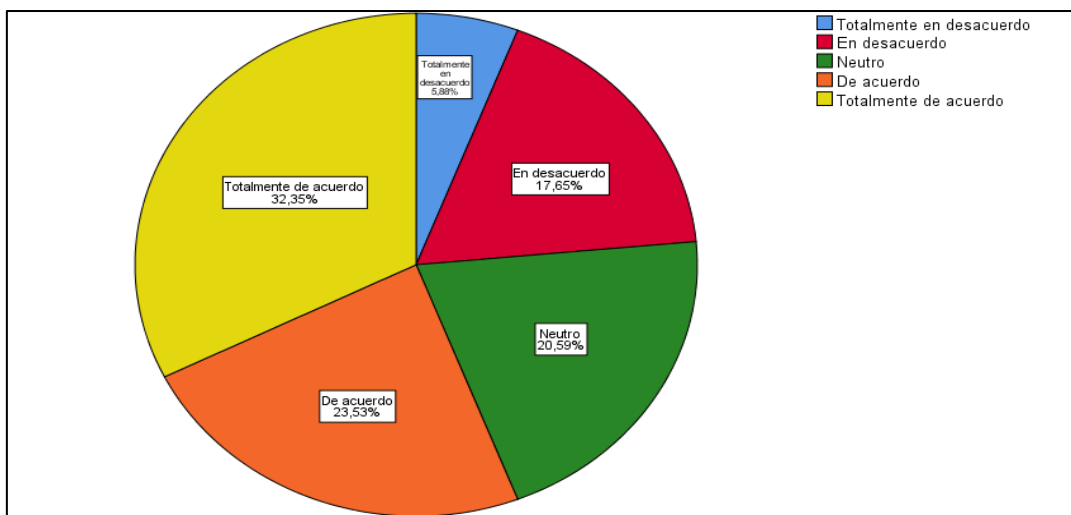


Tabla 26

Pregunta 20: ¿Considera que, en caso de que el gobierno local de Bellavista, establezca el mejoramiento de las condiciones laborales hacia los trabajadores CAS, influirá en la motivación laboral de estos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Neutro	3	8,8
	De acuerdo	10	29,4
	Totalmente de acuerdo	21	61,8
	Total	34	100,0

Figura 21

Pregunta 20: ¿Considera que, en caso de que el gobierno local de Bellavista, establezca el mejoramiento de las condiciones laborales hacia los trabajadores CAS, influirá en la motivación laboral de estos?

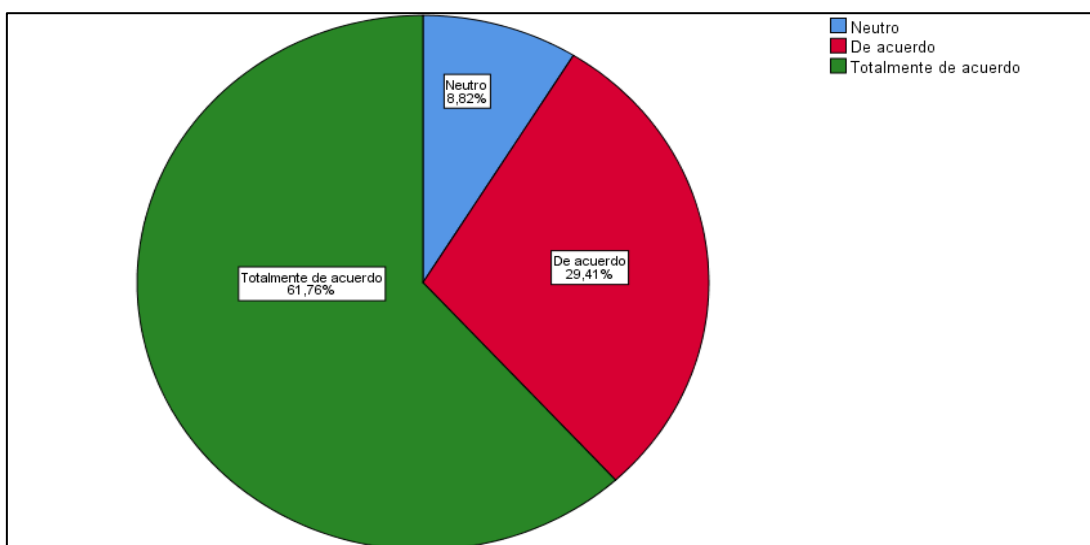


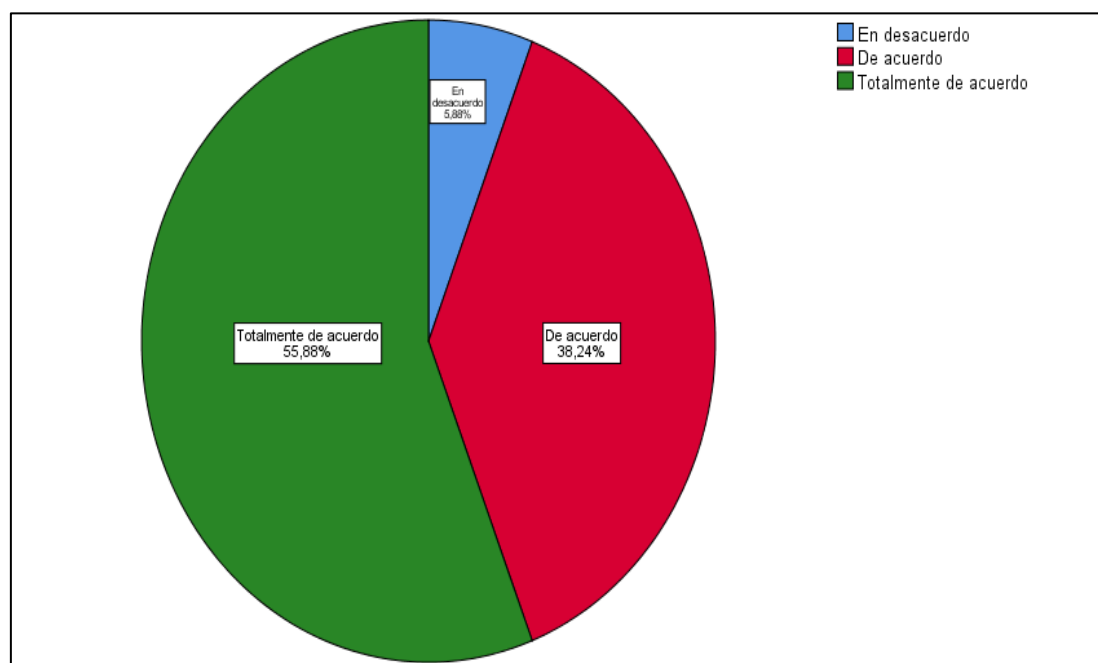
Tabla 27

Pregunta 21: ¿Considera que, es crucial que el gobierno local de Bellavista, determine que los trabajadores CAS vayan pasando progresivamente al Régimen 728 o 276, pues de esa forma estarán plenamente motivados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	5,9
	De acuerdo	13	38,2
	Totalmente de acuerdo	19	55,9
	Total	34	100,0

Figura 22

Pregunta 21: ¿Considera que, es crucial que el gobierno local de Bellavista, determine que los trabajadores CAS vayan pasando progresivamente al Régimen 728 o 276, pues de esa forma estarán plenamente motivados?

**Tabla 28**

Pregunta 22: ¿Considera que el rendimiento laboral ha sido alto en los trabajadores CAS, por lo que es indigno que no cuenten con beneficios sociales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,7
	En desacuerdo	7	20,6
	De acuerdo	13	38,2

Totalmente de acuerdo	9	26,5
Total	34	100,0

Figura 23

Pregunta 22: ¿Considera que el rendimiento laboral ha sido alto en los trabajadores CAS, por lo que es indigno que no cuenten con beneficios sociales?

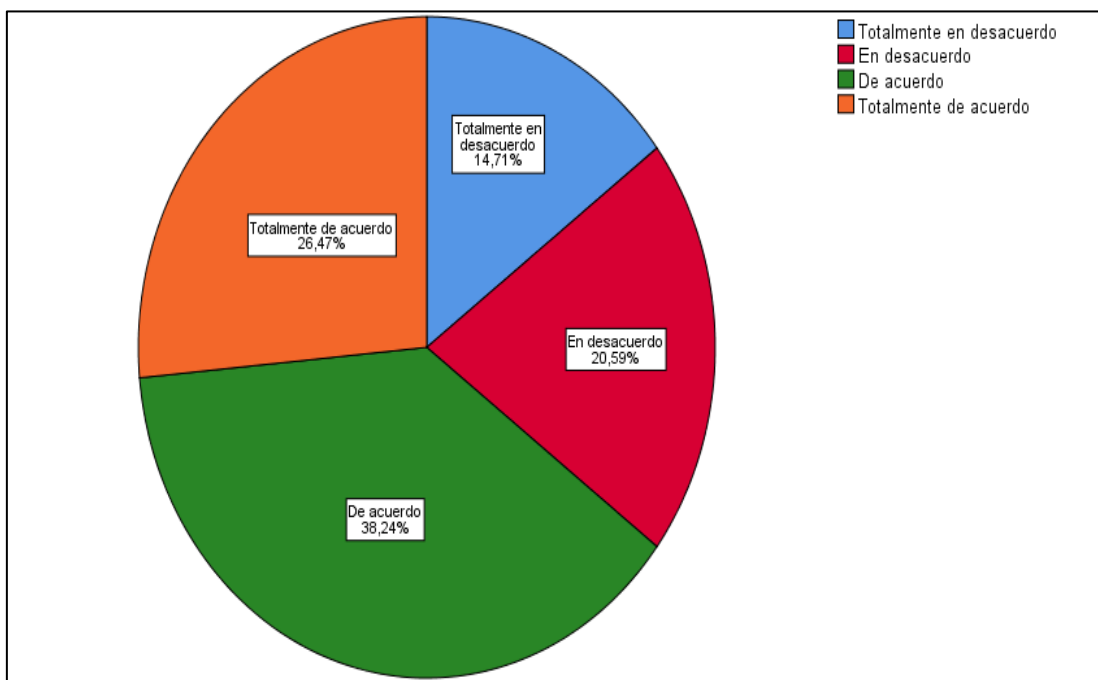


Tabla 29

Pregunta 23: ¿Considera que a pesar de que los trabajadores hayan tenido un óptimo rendimiento laboral, alguno de ellos ha sido despedido de forma arbitraria o injustificada en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	11,8
	En desacuerdo	6	17,6
	De acuerdo	13	38,2
	Totalmente de acuerdo	11	32,4
	Total	34	100,0

Figura 24

Pregunta 23: ¿Considera que a pesar de que los trabajadores hayan tenido un óptimo rendimiento laboral, alguno de ellos ha sido despedido de forma arbitraria o injustificada en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?

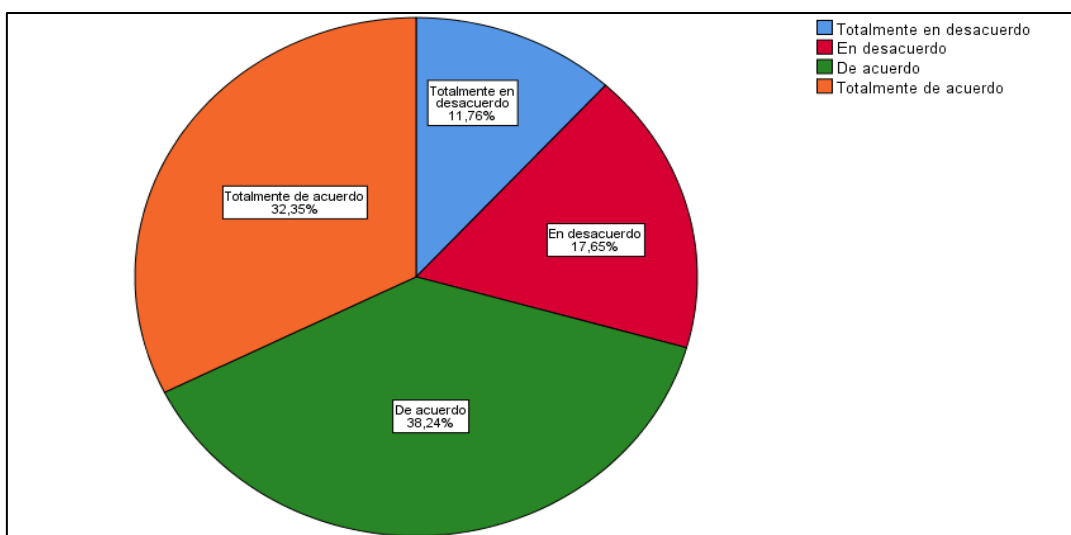


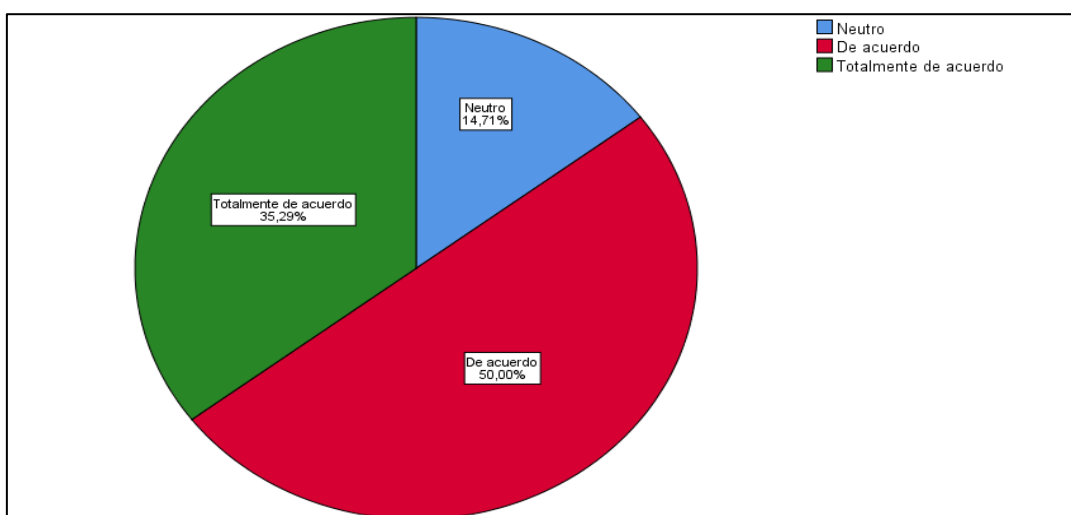
Tabla 30

Pregunta 24: ¿Considera que el rendimiento laboral al igual que otros factores que componen la calidad laboral, estarían mejorados en caso se determine la eliminación permanente del Régimen CAS?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Neutro	5	14,7
	De acuerdo	17	50,0
	Totalmente de acuerdo	12	35,3
	Total	34	100,0

Figura 25

Pregunta 24: ¿Considera que el rendimiento laboral al igual que otros factores que componen la calidad laboral, estarían mejorados en caso se determine la eliminación permanente del Régimen CAS?



5.2. Interpretación de resultados

A continuación, se muestran los hallazgos, tras la utilización del método para la obtención de información, y sintetizados en la estadística descriptiva:

En la tabla 7 y figura 2, se evidencia que con respecto a la interrogante 1, ¿Considera que, el Régimen CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?, el 11,8% expreso estar neutro, por otra parte, el 20,6% expreso estar de acuerdo y adicionalmente, el 67,6% sostuvo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 8 y figura 3, se evidencia que con respecto a la interrogante 2, ¿Considera que el Régimen CAS establece una limitación en el goce de los derechos laborales, además de afectar los principios laborales?, el 50,0% manifestó estar de acuerdo, mientras el 50,0% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 9 y figura 4, se evidencia que con respecto a la interrogante 3, ¿Considera que, es tiempo de que se erradique el Régimen CAS para que haya igualdad laboral, ya que es injusto que los trabajadores que realizan las mismas labores, carezcan de beneficios sociales a diferencias de los trabajadores del Régimen 276 o 728?, el 32,4% manifestó estar de acuerdo, mientras el 67,6% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 10 y figura 5, se evidencia que con respecto a la interrogante 4, ¿Considera que las gratificaciones laborales son importantes porque ayudan a los trabajadores a mejorar su calidad de vida?, el 17,6% manifestó estar de acuerdo, mientras el 82,4% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 11 y figura 6, se evidencia que con respecto a la interrogante 5, ¿Considera que los CAS no tienen gratificaciones y que ello contradice lo establecido en el artículo 24 de Constitución Política?, el 20,6% afirmo estar en desacuerdo, por otra parte, el 55,9% sostuvo estar de acuerdo, mientras que el 23,5% dijo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 12 y figura 7, se evidencia que con respecto a la interrogante 6, ¿Considera que es importante contar con un proyecto de ley para buscar que los trabajadores CAS puedan recibir gratificaciones?, el 8,8% afirmo estar en de acuerdo, mientras que el 91,2% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 13 y figura 8, se evidencia que con respecto a la interrogante 7, ¿Considera que, los trabajadores CAS al no contar con la CTS, impide a que

puedan contar con protección en caso de desempleo?, el 8,8% afirmó estar totalmente en desacuerdo, en tanto que el 17,6% sostuvo estar en desacuerdo, por otra parte, el 35,3% dijo estar de acuerdo, finalmente, el 38,2% manifestó estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 14 y figura 9, se evidencia que con respecto a la interrogante 8, ¿Considera que, hasta ahora el Estado no ha tomado interés en afianzar el reconocimiento de la CTS en los servidores CAS?, el 20,6% dijo estar en desacuerdo, a su vez, el 44,1 expreso estar de acuerdo, por último, el 35,3% alego estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 15 y figura 10, se evidencia que con respecto a la interrogante 9, ¿Considera que la exclusión de trabajadores CAS al beneficio de la CTS, irrumpe a que estos puedan ahorrar a largo plazo?, el 20,6% sostuvo estar neutro, mientras que el 29,4% expreso estar de acuerdo, finalmente, el 50,0% dijo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 16 y figura 11, se evidencia que con respecto a la interrogante 10, ¿Considera que estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, se ha visto deteriorada mediante el Régimen CAS?, el 47,1% expreso estar de acuerdo, mientras que el 52,9% dijo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 17 y figura 12, se evidencia que con respecto a la interrogante 11, ¿Considera que los trabajadores CAS están expuestos a ser despedidos arbitrariamente, lo que vulneraría el principio de estabilidad laboral?, el 20,6% expreso estar en desacuerdo, a su vez, el 35,3% manifestó estar de acuerdo, finalmente, el 44,1% alego estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 18 y figura 13, se evidencia que con respecto a la interrogante 12, ¿Considera que el Tribunal Constitucional ha fallado en contra del trabajador al declarar la inconstitucionalidad en parte de la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios CAS?, el 26,5% dijo estar de acuerdo, mientras que el 73,5 expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 19 y figura 14, se evidencio que con respecto a la pregunta 13, ¿Considera que, la calidad laboral de los trabajadores ha estado afectada, desde que estos han formado parte del Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?, el 5,9% dijo estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 11,8% sostuvo estar en desacuerdo, en tanto que el 23,5% tuvo un argumento

neutro, por otra parte, un 29,4% manifestó estar de acuerdo y finalmente un 29,4 expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 20 y figura 15, se evidencio que con respecto a la pregunta 14, ¿Considera que se ha percibido la ausencia de beneficios sociales, los cuales son claves para que haya igualdad laboral?, el 14,7% expreso estar totalmente en desacuerdo, a su vez, el 20,6% dijo estar de acuerdo, finalmente, el 64,7% manifestó estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 21 y figura 16, se evidencio que con respecto a la pregunta 15, ¿Considera que, la igualdad laboral influye en la calidad laboral, al promover un ambiente más justo y equitativo, pero que es inexistente en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?, el 32,4% dijo estar de acuerdo, mientras que el 67,6 expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 22 y figura 17, se evidencio que con respecto a la pregunta 16, ¿Considera que la satisfacción laboral es inexistente en los trabajadores CAS, al no contar ellos con los beneficios sociales?, el 8,8% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 14,7 expreso estar neutro, por otra parte, el 23,5 manifestó estar de acuerdo, por último, el 52,9% afirmo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 23 y figura 18, se evidencio que con respecto a la pregunta 17, ¿Considera que los trabajadores CAS, carecen de oportunidades de progresar en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, generándoles insatisfacción?, el 29,4% expreso estar neutro, mientras que el 47,1% afirmo estar de acuerdo, por último, el 23,5% alego estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 24 y figura 19, se evidencio que con respecto a la pregunta 18, ¿Considera que, el gobierno local debe tomar en cuenta las aspiraciones de los trabajadores CAS, para que ellos tengan conocimiento de que están siendo evaluados con la posibilidad de acceder a otro régimen laboral?, el 20,6% dijo estar de acuerdo, mientras que el 79,4% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 25 y figura 20, se evidencio que con respecto a la pregunta 19, ¿Considera que, los equipos de trabajo del Régimen CAS no se mantienen motivados, ya que no están conformes en que solo los trabajadores del Régimen 728 o 276 gocen de beneficios sociales y ellos no?, el 5,9% dijo estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 17,6% alego estar en desacuerdo, a su vez el 20,6% expreso estar neutro, por otra parte, el 23,5% manifestó estar de acuerdo y por último, el 32,4% sostuvo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 26 y figura 21, se evidencio que con respecto a la pregunta 20, ¿Considera que, en caso de que el gobierno local de Bellavista, establezca el mejoramiento de las condiciones laborales hacia los trabajadores CAS, influirá en la motivación laboral de estos?, el 8,8% dijo estar neutro, a su vez, el 29,4 expreso estar de acuerdo, mientras que el 61,8% alego estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 27 y figura 22, se evidencio que con respecto a la pregunta 21, ¿Considera que, es crucial que el gobierno local de Bellavista, determine que los trabajadores CAS vayan pasando progresivamente al Régimen 728 o 276, pues de esa forma estarán plenamente motivados?, el 5,9% dijo estar en desacuerdo, en tanto que, el 38,2% expreso estar de acuerdo, mientras que el 55,9% alego estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 28 y figura 23, se evidencio que con respecto a la pregunta 22, ¿Considera que el rendimiento laboral ha sido alto en los trabajadores CAS, por lo que es indigno que no cuenten con beneficios sociales?, el 14,7% dijo estar totalmente en desacuerdo, por otra parte, el 20,6 expreso estar en desacuerdo, a su vez, el 38,2 alego estar de acuerdo, por último, el 26,5% manifestó estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 29 y figura 24, se evidencio que con respecto a la pregunta 23, ¿Considera que a pesar de que los trabajadores hayan tenido un óptimo rendimiento laboral, alguno de ellos ha sido despedido de forma arbitraria o injustificada en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?, el 11,8% expreso estar totalmente en desacuerdo, en tanto que el 17,6 alego estar en desacuerdo, mientras que el 38,2% refirió estar de acuerdo, por último, el 32,4% manifestó estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 30 y figura 25, se evidencio que con respecto a la pregunta 24, ¿Considera que el rendimiento laboral al igual que otros factores que componen la calidad laboral, estarían mejorados en caso se determine la eliminación permanente del Régimen CAS?, el 14,7% expreso estar neutro, en tanto que el 50,0% dijo estar de acuerdo, por último, el 35,3% manifestó estar totalmente de acuerdo.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Inicialmente, se estableció el análisis inferencial para la contratación de hipótesis, para la cual se buscó determinar el coeficiente competente para dicho propósito por lo que mediante la prueba de normalidad se identificó si corresponde emplear un coeficiente que mide variables paramétricas o no paramétricas, dependiendo de los valores obtenidos en dicha prueba de normalidad.

Por ello, se llevan a cabo pruebas de normalidad con el fin de hallar si los datos son paramétricos o no. Estas evaluaciones son esenciales para establecer si los datos satisfacen los requisitos indispensables para emplear las pruebas estadísticas pertinentes. Si se determina que los datos siguen una distribución normal, se opta por utilizar pruebas paramétricas o de lo contrario se utiliza unas pruebas no paramétricas para contrastar las hipótesis (Sánchez et al., 2025).

Tabla 31

Prueba de normalidad de las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Régimen CAS	0,197	34	0,002	0,833	34	0,000
Variable 2: Calidad laboral	0,200	34	0,001	0,867	34	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hi: Las variables no siguen una distribución normal.

Ho: Las variables siguen una distribución normal.

Determinación: En la presente tabla 30, se observa que las variables Régimen CAS y Calidad laboral no siguen una distribución normal, debido a que el p- valor de las variables es inferior a 0,05. En tal sentido, los al no tener una secuencia normal, se hace necesario utilizar la prueba de rho de Spearman por ser una prueba no paramétrica. Además, la muestra con la que se trabajo fue de 34 individuos, siendo menor a 50, por lo que no es aplicable el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova, quedando afianzado el coeficiente de Shapiro-Wilk. No obstante, como el p- valor en ambas variables es 0,000 y 0,001 y que es inferior a 0,05 corresponde emplear el rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Al respecto, el coeficiente de Spearman es una herramienta estadística que examina la fuerza y la orientación de la relación entre dos variables. Se utiliza para evaluar datos que no siguen una distribución paramétrica, es decir, se enfoca en medir datos no paramétricos (Mondragón, 2014).

Tabla 32

Rangos de correlación de Spearman

Rangos de Spearman	Interpretación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. (Mondragón, 2014, p. 100)

Contrastación de hipótesis general.

Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Ho: No existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Tabla 33

Contrastación de hipótesis general mediante el Rho de Spearman

			Régimen CAS	Calidad laboral
Rho de Spearman	Régimen CAS	Correlación	1,000	0,993**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	34	34
	Calidad laboral	Correlación	0,993**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	34	34

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

Interpretación: Según la tabla 33, alcanzó un valor de ($\rho = 0,993$) y ($p = 0,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva perfecta entre las variables Régimen CAS y Calidad laboral según los valores del Rho de Spearman previstos en la tabla 32, aceptando la hipótesis alternativa (H_i), mientras que la hipótesis nula (H_o) es rechazada. Por lo tanto: Existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 1.

H_i : Existe relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

H_o : No existe relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Tabla 34

Contrastación de hipótesis específica 1 mediante el Rho de Spearman

			Régimen CAS	Igualdad laboral
Rho de Spearman	Régimen CAS	Correlación	1,000	0,806**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	34	34
	Igualdad laboral	Correlación	0,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	34	34

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

Interpretación: Según la tabla 34, alcanzó un valor de ($\rho = 0,806$) y ($p = 0,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva muy fuerte entre la variable Régimen CAS con la dimensión Igualdad laboral según los valores del Rho de Spearman previstos en la tabla 32, aceptando la hipótesis alternativa (H_i), mientras que la hipótesis nula (H_o) es rechazada. Por lo tanto: Existe relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 2.

H_i : Existe relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Ho: No existe relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Tabla 35

Contrastación de hipótesis específica 2 mediante el Rho de Spearman

			Régimen CAS	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Régimen CAS	Correlación	1,000	0,697**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	34	34
	Satisfacción laboral	Correlación	0,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	34	34

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

Interpretación: Según la tabla 35, alcanzó un valor de ($\rho = 0,697$) y ($p = 0,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva considerable entre la variable Régimen CAS con la dimensión Satisfacción laboral según los valores del Rho de Spearman previstos en la tabla 32, aceptando la hipótesis alternativa (H_i), mientras que la hipótesis nula (H_o) es rechazada. Por lo tanto: Existe relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 3.

Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Ho: No existe relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Tabla 36

Contrastación de hipótesis específica 3 mediante el Rho de Spearman

			Régimen CAS	Motivación laboral
Rho de Spearman	Régimen CAS	Correlación	1,000	0,860**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	34	34
	Motivación laboral	Correlación	0,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	34	34

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

Interpretación: Según la tabla 36, alcanzó un valor de ($\rho = 0,860$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva muy fuerte entre la variable Régimen CAS con la dimensión Motivación laboral según los valores del Rho de Spearman previstos en la tabla 32, aceptando la hipótesis alternativa (H_i), mientras que la hipótesis nula (H_o) es rechazada. Por lo tanto: Existe relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Hipótesis específica 4.

H_i : Existe relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

H_o : No existe relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

Tabla 37

Contrastación de hipótesis específica 4 mediante el Rho de Spearman

			Régimen CAS	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Régimen CAS	Correlación	1,000	0,791**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	34	34
	Rendimiento laboral	Correlación	0,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	34	34

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

Interpretación: Según la tabla 37, alcanzó un valor de ($\rho = 0,791$) y ($p = ,000 < 0,05$), demostrando una relación positiva muy fuerte entre la variable Régimen CAS con la dimensión Rendimiento laboral según los valores del Rho de Spearman previstos en la tabla 32, aceptando la hipótesis alternativa (H_i), mientras que la hipótesis nula (H_o) es rechazada. Por lo tanto: Existe relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

En respuesta al objetivo general, se tuvo a la determinación de la hipótesis general a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,993$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con las consideraciones de Lacuaña (2023) quien presento su estudio sobre el Régimen CAS y la afectación a la calidad laboral en la Municipalidad Provincial Melgar - Ayaviri, Puno. Según los resultados, el Régimen CAS afecta la calidad laboral debido a la carencia de estabilidad y otros elementos. A pesar de que el sistema CAS busca ordenar las contrataciones en el ámbito público, comúnmente se percibe que no proporciona las mismas seguridades y beneficios que otros tipos de contratos laborales, lo que puede causar inseguridad y desánimo en los empleados de la Municipalidad Provincial de Melgar – Ayaviri.

En tanto que, este hallazgo ha sido discutido y discrepado por Medina (2024) quien enfatizo al Régimen CAS y su influencia en la calidad laboral de los trabajadores en la zona registral N.º IX Sede Lima – Sunarp. Según los resultados, el Régimen CAS proporciona ventajas significativas a los empleados del sector público para afianzar la calidad laboral de estos, específicamente en la zona registral N.º IX Sede Lima – Sunarp, ya que en esta institución la calidad laboral de los trabajadores CAS ha sido evidente, desde que estos han podido disfrutar de los beneficios sociales como gratificaciones y bonos, igualándolos a otros regímenes. Considerando que la calidad laboral de los trabajadores CAS, es fundamental para la prosperidad de la Sunarp.

En respuesta al objetivo específico 1, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 1 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,806$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con las consideraciones de Neyra (2022) presento su estudio en torno al Régimen Laboral CAS y la afectación a la igualdad laboral de los obreros municipales en la Municipalidad Provincial De Huanta, Ayacucho. Según los resultados, la entidad municipal de Huanta ha estado transgrediendo los derechos de los obreros municipales, ya que estos al haber sido contratados mediante el Régimen CAS, sus derechos y beneficios sociales quedan interrumpidos porque este régimen no ofrece garantías. Por lo que, el Régimen CAS ha afectado a la igualdad laboral, sobre todo en el sector público. Aunque este sistema tiene como objetivo la incorporación de personal en instituciones gubernamentales, ha recibido críticas por crear disparidades entre empleados que desempeñan tareas similares, pero están bajo diferentes modalidades de contratación.

En tanto que, este hallazgo ha sido discutido y discrepado por Sotomayor (2024) quien enfatizo a los Contratos (CAS) y los mecanismos de par la igualdad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya. Según los resultados, El sistema CAS (Contrato Administrativo de Servicios) se rige por el Decreto Legislativo 1057, tiene como objetivo salvaguardar la equidad en el empleo y busca concretar la igualdad laboral. Su relevancia se encuentra en que facilita al Estado la incorporación de empleados para brindar servicios, pero con atributos distintos a los sistemas laborales comunes. Aunque se trata de un sistema particular, el CAS ofrece algunos beneficios a los empleados, tales como días de descanso, bonificación, cobertura de salud y previsión social.

En respuesta al objetivo específico 2, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 2 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,697$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con las consideraciones de Farías (2022) quien presento su investigación sobre el Régimen CAS y la irrupción de la satisfacción laboral en los entes estatales de Tumbes. Según los resultados, el Régimen CAS adquiere una percepción negativa, ya que afecta la dignidad de la persona, al restringir el ejercicio de los derechos laborales, siendo también inconstitucional, sobre todo que impide el progreso social y económico

de los trabajadores del sector público que forman parte de dicho régimen. En tal sentido, se ve afectada la satisfacción laboral de los trabajadores que laboraran en las diferentes instituciones estatales de Tumbes, por cuanto, dicho régimen no resguarda los derechos de los trabajadores, que fomenta la inestabilidad en el empleo o que no asegura un entorno laboral justo y seguro, puede provocar descontento y falta de motivación entre el equipo.

En tanto que, este hallazgo ha sido discutido y discrepado por Fuertes (2025) quien presento su estudio sobre el compromiso organizacional para trabajadores CAS y la satisfacción laboral en el Ministerio de Economía y Finanzas. Según los resultados, gobierno peruano ha buscado optimizar el sistema de reformas y actualizaciones, con la meta de modernizar la gestión pública y asegurar condiciones laborales más favorables para los empleados del Estado. Estas modificaciones contemplan la opción de que los trabajadores CAS puedan asumir puestos de confianza, así como la entrega de beneficios sociales. Tal ha sido el caso de los trabajadores CAS del Ministerio de Economía y Finanzas, donde la institución se comprometió a mejorar las condiciones laborales de este grupo social.

En respuesta al objetivo específico 3, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 3 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,860$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con las consideraciones de Morales (2021) quien presento su exploración sobre el Régimen CAS y la falta de motivación laboral en Piura. Según los resultados, el 75% de encuestados ha admitido que, el Régimen CAS limita los derechos sociales de los servidores públicos a la par con los principios laborales, ya que a diferencia de otros regímenes como el 728, este proporciona los beneficios a los trabajadores, pero el Régimen CAS es todo lo contrario y que ni tampoco garantiza protección ante un despido arbitrario, por lo que, el Régimen CAS impacta de forma desfavorable la motivación laboral, dado que crea inestabilidad y dudas en sus funciones. Esta circunstancia puede ocasionar un descenso en el nivel de compromiso y de productividad, además de aumentar el estrés y la ansiedad en el personal.

En tanto que, este hallazgo ha sido discutido y discrepado por Piscoya (2022) quien presento su estudio sobre la motivación laboral de los trabajadores del régimen CAS antes los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, Lambayeque. Según los resultados, el Régimen CAS ha afianzado la motivación laboral desde que el Tribunal Constitucional ha fomentado la erradicación de los contratos CAS, propiciando mayores beneficios a los trabajadores una vez que pasen a otros regímenes, pero que aún eran muy limitados. Mediante ello, se ha buscado mejorar las condiciones para los empleados que pertenecen a este régimen. Además, los salarios y beneficios laborales son competitivos, la motivación también se ve influenciada por aspectos como la cultura de la organización, el estilo de liderazgo, el entorno laboral, las oportunidades de crecimiento y la satisfacción individual con el empleo.

En respuesta al objetivo específico 4, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 4 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,791$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Ahora bien, este hallazgo ha tenido concordancia con las consideraciones de Tarazona (2021) quien presento su estudio relacionado sobre los trabajadores CAS y el rendimiento laboral en Huánuco. Según los resultados, el clima laboral en el sector público ha sido desalentador, desde que el Régimen CAS no proporciona beneficios sociales, es decir, no otorga beneficios sociales en comparación con otros regímenes laborales. Sin embargo, esto también ha sido un factor que ha influido en el rendimiento laboral de los trabajadores del sector público, ya que de darse el bajo rendimiento también afecta el porvenir de la entidad edil.

En tanto que, este hallazgo ha sido discutido y discrepado por Vega (2024) quien presento su estudio sobre el régimen de contratación administrativa CAS y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores en la Región Lima Provincia. Según los resultados, el Régimen CAS ha promovido el rendimiento de los empleados mediante la evaluación de su desempeño y la formación, además de garantizar el reconocimiento de derechos laborales fundamentales. Esto ocurre a pesar de que otros sectores de la sociedad

cuestionan este sistema. Por ello, la mayoría de los trabajadores que laboran en los entes estatales de la Región Lima Provincia no quieren que se suprima este régimen de empleo, lo que da entender que aprecian la estabilidad y la protección que proporciona, a pesar de ser limitado.

CONCLUSIONES

Primera: En respuesta al objetivo general, se tuvo a la determinación de la hipótesis general a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,993$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer significativamente respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Segunda: En respuesta al objetivo específico 1, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 1 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,806$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer significativamente respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Tercera: En respuesta al objetivo específico 2, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 2 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,697$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer significativamente respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Cuarta: En respuesta al objetivo específico 3, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 3 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,860$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer de forma significativa respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

Quinta: En respuesta al objetivo específico 4, se tuvo a la determinación de la hipótesis específica 4 a través del siguiente enunciado: Existe relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Esto fue a partir de que el ($\rho = 0,791$ y $p = 0,000 < 0,05$), lograron establecer de forma significativa respuesta a tal objetivo indicado, quedando, además, rechazada la hipótesis nula (H_0).

RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere encarecidamente que la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao examine y optimice las condiciones laborales de los empleados que están bajo el régimen CAS. Esto debería incluir la identificación de estrategias que ofrezcan una mayor seguridad en el empleo, como la evaluación de los parámetros de contratación y la prórroga de los contratos.

Segunda: El gobierno peruano debe reconocer la importancia de crear una normativa nueva para reemplazar el CAS, con el objetivo de no excluir a los trabajadores en el ámbito laboral y que estos puedan tener acceso a los beneficios sociales, los cuales son claves para mantener una óptima calidad de vida.

Tercera: Para optimizar el sistema CAS (Contratación Administrativa de Servicios), el régimen legislativo debe evaluar varias propuestas que tengan como objetivo ofrecer más ventajas y seguridad en el empleo a los empleados CAS, como la inclusión gradual en sistemas de empleo fijo y la mejora de sus condiciones de trabajo.

Cuarta: Es necesario tener en cuenta a la integración progresiva de los empleados CAS al sistema laboral estipulado en el Decreto Legislativo N° 728 (sistema laboral privado) o al sistema de la Ley del Servicio Civil, como una de las propuestas más relevantes ya que ello les proporcionaría una mayor seguridad en el empleo y la posibilidad de acceder a prestaciones como la CTS, bonificaciones, entre otros.

Quinta: Para erradicar los contratos CAS (Contratos Administrativos de Servicios) en el ámbito público, es necesario definir un plan paulatino para integrar a estos empleados en sistemas laborales más seguros, como el régimen 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) o el 276. Este plan consiste en transformar de manera gradual los contratos CAS en contratos permanentes, buscando así acabar con la inestabilidad laboral vinculada al régimen CAS.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actualidad Gubernamental. (2024). *¿Las entidades públicas pueden contratar personal CAS en el Año Fiscal 2024?*.
<https://actualidadgubernamental.pe/tip/las-entidades-publicas-pueden-contratar-personal-cas-en-el-ano-fiscal-2024/aac4e12d-f869-44ef-8f22-e9a73b3d7df9/1>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). *SERVIR: El régimen CAS es injusto y vulnera derechos de los servidores civiles*.
<https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/574499-servir-el-regimen-cas-es-injusto-y-vulnera-derechos-de-los-servidores-civiles>
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 13-55.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Blanchar, T. & Martinez, N. (2024). Interview or survey? A necessary difference. *Revista Latina De Comunicación Social*, 1(83), 1-2.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85193280781&doi=10.4185%2fmlcs-2025-2339&partnerID=40&md5=d30cf916ff3f5a54cad1622f094e5916>
- BBVA. (2024). *Cómo calcular la CTS y qué cambia en los retiros este año 2024*.
<https://www.bbva.com/es/pe/salud-financiera/como-calcular-la-cts-y-que-cambia-en-los-retiros-este-ano/>
- Boza, G. (2020). *Derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Calcina, M. (2021). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional AUTÓNOMA.
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1296>

- Cerna, D. (2024). Vulnerabilidad a los derechos laborales desde las experiencias del trabajador en México. *Izquierdas*, 53(3), 1-18. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492024000100203>
- Céspedes, M. (2023). La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4025-4044. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5629
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los derechos humanos laborales*. Tribunal Federal De Conciliación y Arbitraje.
- Cuadrado, R. & Vallejo, J. (2025). Vulneración de los derechos de los servidores públicos en los nombramientos provisionales en Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 5-16. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.90>
- Chanamé, J. (2021). *Lo que debes saber sobre el régimen CAS*. [https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/#:~:text=\(%E2%80%A6\)%20la%20regla%20jurisprudencial%20de,protectores%20o%20de%20igualaci%C3%B3n%20compensatoria](https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/#:~:text=(%E2%80%A6)%20la%20regla%20jurisprudencial%20de,protectores%20o%20de%20igualaci%C3%B3n%20compensatoria).
- Chanamé, J. (2021). *Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano*. <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensam. gest*, 1(45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>.
- Díaz, K. (2021). *EL RÉGIMEN CAS O “LA PERSISTENCIA EN EL ERROR”*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaderechodeltrabajo/2021/08/03/el-regimen-cas-o-la-persistencia-en-el-error/>
- Dolores, E., Salazar, J. & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Esagel. (2024). *CAS- Contratación Administrativa de Servicios*. <https://www.esagel.edu.pe/blog/cas-contratacion-administrativa-de-servicios/>

- Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A., Romero, R. & Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica.
- Espinoza, L. & Ochoa, J. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 3(2), 93-111. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>
- El Peruano. (2021). *Ley N° 31131. Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público*. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>
- Farías, J. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional UNTUMBES. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63815>
- Fuertes, D. (2025). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores del Ministerio de Economía y Finanzas afiliados al SINTCASCMEF, 2024* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/16801>
- Gamarra, G. (2025). *Beneficios sociales: 10 ejemplos increíbles para equipos*. <https://factorial.es/blog/10-beneficios-sociales-trabajadores/#:~:text=con%20Factorial%20%F0%9F%9A%80-,%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20beneficios%20sociales?,acceder%20a%20reducciones%20fiscales%20significativas>.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de Investigación: manuales autoformativos interactivo*. Universidad Continental.
- García, J. & Castaño, M. (2016). *Publicación: Significados de la satisfacción laboral en empleados temporales de Zarzal, Valle 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira]. Repositorio Institucional UCP. <http://hdl.handle.net/10785/4107>
- Genoud, M., Broveglio, G. & Ramos, M. (2022). Qué motivaciones laborales priorizan los trabajadores en América Latina? La gestión del conocimiento centrada en valores. *Ciencias Administrativas*, 1(21), 1-18. <https://doi.org/10.24215/23143738e115>

- González, W. & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 1(51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Gonzales, F. (2020). *La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central - Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71957>
- Guachetá, J. & Rojas, J. (2023). Empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral?. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, 1(56), 94-116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8854979>
- Grifol, D. (2016). *Teoría de la equidad laboral*. <https://danielgrifol.es/teoria-de-la-equidad-laboral/#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20equidad,la%20empresa%20hace%20al%20empleado.>
- Hernández, G. (2023). “*La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones*”. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
- Hernández, H. & Pascual, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *RIAA*, 9(1), 157-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6383705>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.
- Huaman, R. & Peña, J. (2021). *La prohibición de contratación del régimen CAS frente al desempleo laboral: ley n.° 31131* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80933>
- Interbank. (2024). *¿Qué es la CTS? Beneficio para trabajadores*. <https://interbank.pe/blog/interbank-para-mi/que-es-cts>
- Lacuaña, E. (2023). *Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial Melgar - Ayaviri, periodo 2023* [Tesis de

- pregrado, Universidad Nacional Del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20901>
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial PUCP.
- Lazo, E. (2013). *Teoría De La Relación Laboral*. <https://prezi.com/-cyd9-rxdq9s/teoria-de-la-relacion-laboral/>
- Loaiza, J., Benavides, C. & Benavides, J. (2022). La falta de estabilidad laboral para el servidor público durante la pandemia. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 116-122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000600116&lng=es&tlng=es.
- Medina, J. (2024). *Situación contractual de cas transitorios y su relación con la satisfacción laboral en la zona registral N.º IX Sede Lima - Sunarp en el año 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional CONTINENTAL. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14191>
- Mendoza, J. & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Merchan, A. & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Méndez, S. (2021). *Derechos laborales en régimen de contratación para el estado. Caso: Ministerio de Salud* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional AUTÓNOMA. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1169>
- Molina, A. (2023). La motivación laboral como parte de la gestión empresarial para la productividad de la organización: Work motivation as part of business management for the productivity of the organization. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(4), 443–450. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1229>
- Morales, G. (2021). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo* [Tesis de

- pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83622>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Municipalidad Provincial de Bellavista. (2025). *Proceso D.L. CAS N°001-2025-MPB-Primera Convocatoria*. <https://www.gob.pe/institucion/munibellavistasm/informes-publicaciones/6502274-proceso-d-l-cas-n-001-2025-mpb-primera-convocatoria-concluido>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W. & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Neyra, R. (2022). *El régimen laboral de los obreros municipales y los contratos cas en la municipalidad provincial de Huanta año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana De Ciencias E Informática]. Repositorio Institucional UPCI. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/690>
- Pacori, J. (2023). *La estabilidad laboral de los trabajadores CAS en la Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2024*. <https://lpderecho.pe/lestabilidad-laboral-trabajadores-cas-leypresupuesto-sector-publico-ano-fiscal-2024/>
- Patlán, J. (2021). What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Personio. (2025). *Igualdad en el trabajo: ¿en qué consiste?*. <https://www.personio.es/glosario/igualdad-en-el-trabajo/>
- Piscocoya, N. (2022). *La modificación de la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios como afectación del sentido unificador respecto a las modalidades contractuales* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10421>

- Portal SBS. (2025). *Tipos de depósitos*.
<https://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-financiera/productos-financieros/compensacion-por-tiempo-de-servicio-cts>
- Quintana, C. (2017). *Teoría de los derechos humanos laborales*. UNAM.
- Rodríguez, J., Caro, J., Plata, S., Montero, J., Jiménez, I. & Cuadros, M. (2025). [Translated article] Protocol for the adaptation and consensus of the Community Pharmacy Survey on Patient Safety Culture to hospital pharmacy in Spain. *Farmacia Hospitalaria*, 1(1), 1-4.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85215864082&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28cuestionario%29&sessionSearchId=7505af6ae64ef98e27492f94b1a7e00f&relpos=7>
- Rodríguez, C., Miranda, C. & Martínez, G. (2024). Social benefits and job satisfaction: a descriptive study. *Revista Investigación y Negocios*, 17(29), 26-31. <https://doi.org/10.38147/invneg.v17i29.268>
- Rodríguez, E. (2019). Gadamerian hermeneutics as a synthesis between the quantitative and qualitative approach in the social research. *Límite (Arica)*, 14(4), 1-9. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85183004689&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0019395f01b00644c836e1bf5bf55952&sot=b&sdt=b&s=TITLEABS-KEY%28enfoco+cuantitativo%29&sl=26&sessionSearchId=0019395f01b00644c836e1bf5bf55952&relpos=18>
- Rueda, P. (2023). *Teorías del Desempeño Laboral: Comprendiendo las Dinámicas del Rendimiento en el Trabajo*.
<https://www.buk.co/blog/teorias-del-desempeno-laboral-comprendiendo-las-dinamicas-del-rendimiento-en-el-trabajo>
- Sánchez, Y., Raqui, C., Huaroc, E. & Huaroc, N. (2025). Importance of Knowing the Normality of the Data Used in Research Work by Thesis Students. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 17(2), 404-413.
<https://doi.org/10.37843/rted.v17i2.554>
- Sivirichi, M. (2022). *Vulneración de los derechos laborales en los trabajadores del régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS del*

- Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao ESSALUD 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89122>
- Scotiabank. (2025). *¿Cuándo pagan gratificación y cómo calcularla?*. <https://www.scotiabank.com.pe/blog/calculo-de-gratificacion>
- Scotiabank Perú. (2025). *Descubre cómo calcular tu CTS y cuándo se paga*. <https://www.scotiabank.com.pe/blog/como-calcular-cts-cuando-depositan>
- Sotomayor, L. (2024). *Los contratos administrativos de servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad la Salle]. Repositorio Institucional ULASALLE. <http://hdl.handle.net/20.500.12953/214>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024). *Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/campa%C3%B1as/15112-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminacion-en-el-ambito-laboral>
- Summers, R. (2018). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana. *Review of Global Management*, 3(1), 32-35. <https://doi.org/10.19083/rgm.v3i1.695>
- Tarazona, C. (2021). *Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6797>
- Tapia, L., Palomino, A., Yalda, L. & Valenzuela, R. (2019). Research question, hypothesis and goals. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 29-35. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85143722895&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0019395f01b00644c836e1bf5bf55952&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Pregunta%2C+hip%C3%B3tesis+y+objetivos+de+una+investigaci%C3%B3n+cl%C3%ADnica%29&sl=26&sessionSearchId=0019395f01b00644c836e1bf5bf55952&relpos=0>
- Toro, R., Peña, M., Avendaño, B., Mejía, S. & Bernal, A. (2022). Empirical Analysis of Cronbach's Alpha Coefficient as a Function of Question Response Options, Sample Size and Outliers. *Revista Iberoamericana de*

- Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 63(2), 17-30.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129884374&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=35185976c292043e29cfbd0635232f4b&sot=b&sdt=b&s=TILE-ABS-KEY%28Alfa+de+Cronbach%29&sl=24&sessionSearchId=35185976c292043e29cfbd0635232f4b&relpos=17>
- Valle, M. (2024). *Cómo se calculan las gratificaciones y cuándo se pagan*.
<https://www.buk.pe/blog/gratificaciones-como-calcularlas>
- Valle, M. (2023). *¿Qué son los beneficios laborales y por qué aplicarlos en tu empresa?*. <https://www.buk.pe/blog/que-son-los-beneficios-laborales-y-por-que-aplicarlos-en-tu-empresa>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro.
- Vega, A. (2024). *El régimen de contratación administrativa de servicio y su influencia vulneradora de derechos constitucionales en la Región Lima Provincia, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/10197>
- Vélez, L. (2023). *Vulneración en contratos de prestación de servicios en las entidades estatales* [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional UDEA. <https://hdl.handle.net/10495/32620>
- Xairó, A. (2023). *¿Cómo la satisfacción laboral es la clave para alcanzar el éxito profesional?*. <https://payfit.com/es/contenido-practico/satisfaccion-laboral/>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L. & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1-12.
<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Zegel, (2025). *Todo sobre las Utilidades, CTS y Gratificaciones este 2025 en Perú*. <https://www.zegel.edu.pe/blog/negocios/todo-sobre-las-utilidades-cts-y-gratificaciones-este-2025-en-peru>
- Zenteno, A. (2023). *¿CÓMO MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO?*. <https://empleabilidad.cayetano.edu.pe/noticias/como-mejorar-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?	Objetivo general: Determinar la relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	Hipótesis general: Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	Variable 1: Régimen CAS Dimensiones: Dimensión 1: Beneficios sociales Dimensión 2: Gratificaciones laborales Dimensión 3: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) Dimensión 4: Estabilidad laboral	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica pura Nivel: Correlacional Diseño: No experimental
Problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025? 2) ¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la	Objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. 2) Determinar la relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de los trabajadores de la	Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1 Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la igualdad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Hipótesis específica 2 Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la satisfacción laboral de	Variable 2: Calidad laboral Dimensiones: Dimensión 1: Igualdad laboral	Población y muestra La población estuvo compuesta por 257 individuos, de los cuales vienen a ser trabajadores CAS de la Municipalidad de Bellavista, Callao. Por otra parte, la muestra estuvo compuesta 34 individuos, siendo determinada mediante el

Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?	Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	Dimensión 2: Satisfacción laboral	muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, con lo cual se tuvo a 34 trabajadores CAS como muestra de estudio de dicha entidad.
3) ¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?	3) Determinar la relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	Hipótesis específica 3 Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	Dimensión 3: Motivación laboral	Técnicas e instrumentos. Se tuvo a la encuesta como técnica y como instrumento se tuvo al cuestionario, conformado por una serie de preguntas de escala de Likert.
4) ¿Cuál es la relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025?	4) Determinar la relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	Hipótesis específica 4. Hi: Existe relación entre el Régimen CAS y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025.	Dimensión 4: Rendimiento laboral	Técnicas de análisis y procesamiento de datos Se tuvo a la tabulación como técnica para el procesamiento, cuyo proceder fue mediante el programa estadístico del SPSS.

Anexo 2. Ficha de validación del Instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos

Anexo 2.1. Experto N° 1

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: RÉGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Nombre del Experto: Marcos Enrique Tume Chunga

Grado Académico: Abogado y Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal

N° de celular: 969898265

Correo Electrónico: marcostumech.mtc@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a 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

Pregunta

.....
 MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA
 Marcos Enrique Tume Chunga
 No. DNI: 41058938



Anexo 2.2. Experto N° 2

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: RÉGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Nombre del Experto: José Luis Escalante Salas

Grado Académico: Abogado y Maestro en Gestión Pública

N° de celular: 993271323

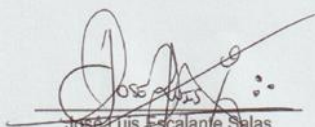
Correo Electrónico: abogadoluisescalante2703@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a 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

Ninguna observación


José Luis Escalante Salas
No. DNI: 45014543
.....
JOSÉ LUIS ESCALANTE SALAS
ABOGADO
Reg. CAL. N° 68237



Anexo 2.3. Experto N° 3

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: RÉGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Nombre del Experto: Dany Alberto Espilco Huamani

Grado Académico: Abogado, Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal y Maestro en Gestión Pública

N° de celular: 993375220

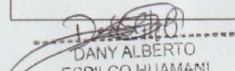
Correo Electrónico: despilco803@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a 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


DANY ALBERTO
ESPILO HUAMANI
ABOGADO
REG. CAL. 85735

Dany Alberto Espilco Huamani
No. DNI: 44218672



**Anexo 3. Solicitud emitida a la Municipalidad Distrital de Bellavista –
Callao para realizar encuestas a los colaboradores del Régimen CAS que
laboral en dicha entidad edil**

MUNICIPALIDAD DE BELLAVISTA
SUB GERENCIA TRAMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO
Folio.....02.....No.....05096
14 ABR 2025 Fecha..... Hora 3:53

“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

Bellavista, 14 de abril del 2025

Señor Alexander Miguel Callán Callán
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Bellavista – Callao
Jr. Francisco Bolognesi 498 Bellavista- callao
Presente:

*SOLICITO: Autorización para realizar
encuesta a los colaboradores del Régimen de
Contratación Administrativa de Servicio
(Cas) Indeterminados y Determinados con
fines educativos.*

De mi consideración:

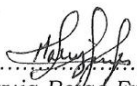
*Yo, **Maruja Rojas Francisco**, personal CAS Indeterminados, domiciliada
en la Av. Cuzco Mza. “A” Lote 31- Urbanización Alameda de Santa Rosa-
San Martín de Porres, identificada con Documento Nacional de Identidad
N° 25856750, me presento ante Usted, para solicitar lo siguiente:*

*Por medio del presente documento solicito se me brinde las facilidades
para la realización de una encuesta anónima relacionado con el personal
contratado bajo el Régimen Cas (indeterminados y determinados), con
fines académicos en virtud de estar elaborando mi tesis para obtener el
título profesional en la carrera de derecho. Dicha Tesis se titula “Régimen
Cas y la Calidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital
de Bellavista Callao 2025”.*

*Para tal efecto adjunto al presente el formulario de consentimiento
informado para el uso de la información de la empresa/organización, la
misma deberá contener la firma y sello del representante legal de esta
entidad.*

Sin otra particular queda de usted.

Atentamente


.....
Maruja Rojas Francisco
DNI N°25856750

Anexo 4. Aprobación para el uso de la información en la Municipalidad Distrital de Bellavista – Callao

Consentimiento informado para el uso de la información de la

Empresa / Organización

Por el presente documento, aprobamos el uso de la información de la Municipalidad Distrital de Bellavista – Callao, para que la Bachiller Maruja Rojas Francisco pueda desarrollar su Tesis titulada “Régimen Cas y la Calidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista – Callao 2025”. Por tal motivo, nos comprometemos a brindar las facilidades necesarias en términos de acceso a la información relacionada para el desarrollo de su trabajo para su obtención del Título Profesional en la carrera de Derecho, así como aceptamos su utilización con fines académicos y colocación en diversas bases de datos y/o concursos nacionales e internacionales, en formato digital y/o impreso.

15, de 04 de 2025

Se firma el presente documento en señal de conformidad:

(Firma y sello del Representante Legal de la empresa/organización)


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA
Alberto Alejandro Rivera Cabrera
Representante Legal

Nombres y apellidos:

Alberto Alejandro Rivera Cabrera

DNI:

25769952

Correo electrónico:

gerencia municipal@munibellavista.gob.pe

Teléfono:

743 9696 Anexo 211

Fecha:

15/04/2025

**Anexo 5. Consentimiento informado de los participantes que evidencian
la ejecución del instrumento**

Consentimiento informado del participante N° 1



Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables :Estudiante del programa académico de
Derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente le estoy invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad: Determinar la relación entre el Régimen Cas y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de cada uno con 12 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario físico denominado "cuestionario sobre la investigación titulada: "REGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 2025", El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

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/la Investigadora, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación.

Firma:
Apellidos y nombres
DNI:
[Redacted signature and personal data]

Bellavista, 18 de junio de 2025

Consentimiento informado del participante N° 2



Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Estudiante del programa académico de
Derecho

Objetivo de la investigación: Por la presente le estoy invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad: Determinar la relación entre el Régimen Cas y la calidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 2 cuestionarios de cada uno con 12 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario físico denominado "cuestionario sobre la investigación titulada: "REGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 2025", El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho cuestionario será entregado de manera (físico).

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/la Investigadora, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación.

Firma: 

Bellavista, 30 de junio de 2025

Apellidos y nombres: 

DNI: 

Encuestas llenadas de cada participante



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DERECHO

CUESTIONARIO

Instrucciones:

- Estimado encuestado, el presente instrumento tiene como finalidad medir las variables de la tesis titulada: "RÉGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 2025", conformado por 24 preguntas en forma de ítems con respuesta tipo Likert. Tómese su tiempo al responder, analicé y evalúe cada opción.

I. Edad.

- 18 a 25 años ☐
- 26 a 33 años ☐
- 34 a 41 años ☒
- 42 a 49 años ☐
- 50 a 57 años ☐
- 58 a más ☐

II. Género:

- Masculino ☒
- Femenino ☐

Instrucciones:

A continuación, se presenta 24 preguntas, sobre los cuales usted tendrá cinco opciones de respuesta:

- 1.- Totalmente en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Neutro
- 4.- De acuerdo
- 5.- Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1. RÉGIMEN CAS

1.-	Totalmente en desacuerdo
2.-	En desacuerdo
3.-	Neutro
4.-	De acuerdo
5.-	Totalmente de acuerdo

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente.

Ítems	1	2	3	4	5
1.- ¿Considera que, el Régimen CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?					X
2.- ¿Considera que el Régimen CAS establece una limitación en el goce de los derechos laborales, además de afectar los principios laborales?					X
3.- ¿Considera que, es tiempo de que se erradique el Régimen CAS para que haya igualdad laboral, ya que es injusto que los trabajadores que realizan las mismas labores, carezcan de beneficios sociales a diferencias de los trabajadores del Régimen 276 o 728?				X	
4.- ¿Considera que las gratificaciones laborales son importantes porque ayudan a los trabajadores a mejorar su calidad de vida?					X
5.- ¿Considera que los CAS no tienen gratificaciones y que ello contradice lo establecido en el artículo 24 de Constitución Política?				X	
6.- ¿Considera que es importante contar con un proyecto de ley para buscar que los trabajadores CAS puedan recibir gratificaciones?					X
7.- ¿Considera que, los trabajadores CAS al no contar con la CTS, impide a que puedan contar con protección en caso de desempleo?					X
8.- ¿Considera que, hasta ahora el Estado no ha tomado interés en afianzar el reconocimiento de la CTS en los servidores CAS?					X

9.- ¿Considera que la exclusión de trabajadores CAS al beneficio de la CTS, irrumpe a que estos puedan ahorrar a largo plazo?					X
10.- ¿Considera que estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, se ha visto deteriorada mediante el Régimen CAS?			X		
11.- ¿Considera que los trabajadores CAS están expuestos a ser despedidos arbitrariamente, lo que vulneraría el principio de estabilidad laboral?				X	
12.- ¿Considera que el Tribunal Constitucional ha fallado en contra del trabajador al declarar la inconstitucionalidad en parte de la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios CAS?					X

VARIABLE 2. CALIDAD LABORAL

1.-	Totalmente en desacuerdo
2.-	En desacuerdo
3.-	Neutro
4.-	De acuerdo
5.-	Totalmente de acuerdo

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente.

Ítems	1	2	3	4	5
1.- ¿Considera que, la calidad laboral de los trabajadores ha estado afectada, desde que estos han formado parte del Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?					X
2.- ¿Considera que se ha percibido la ausencia de beneficios sociales, los cuales son claves para que haya igualdad laboral?					X
3.- ¿Considera que, la igualdad laboral influye en la calidad laboral, al promover un ambiente más justo y equitativo, pero que es inexistente en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?				X	
4.- ¿Considera que la satisfacción laboral es inexistente en los trabajadores CAS, al no contar ellos con los beneficios sociales?					X
5.- ¿Considera que los trabajadores CAS, carecen de oportunidades de progresar en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, generándoles insatisfacción?				X	
6.- ¿Considera que, el gobierno local debe tomar en cuenta las aspiraciones de los trabajadores CAS, para que ellos tengan conocimiento de que están siendo evaluados con la posibilidad de acceder a otro régimen laboral?				X	
7.- ¿Considera que, los equipos de trabajo del Régimen CAS no se mantienen motivados, ya que no están conformes en que solo los trabajadores del Régimen 728 o 276 gocen de beneficios sociales y ellos no?				X	

8.- ¿Considera que, en caso de que el gobierno local de Bellavista, establezca el mejoramiento de las condiciones laborales hacia los trabajadores CAS, influirá en la motivación laboral de estos?					✓
9.- ¿Considera que, es crucial que el gobierno local de Bellavista, determine que los trabajadores CAS vayan pasando progresivamente al Régimen 728 o 276, pues de esa forma estarán plenamente motivados?				✓	
10.- ¿Considera que el rendimiento laboral ha sido alto en los trabajadores CAS, por lo que es indigno que no cuenten con beneficios sociales?					✓
11.- ¿Considera que a pesar de que los trabajadores hayan tenido un óptimo rendimiento laboral, alguno de ellos ha sido despedido de forma arbitraria o injustificada en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?				✓	
12.- ¿Considera que el rendimiento laboral al igual que otros factores que componen la calidad laboral, estarían mejorados en caso se determine la eliminación permanente del Régimen CAS?				✓	



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DERECHO

CUESTIONARIO

Instrucciones:

- Estimado encuestado, el presente instrumento tiene como finalidad medir las variables de la tesis titulada: "RÉGIMEN CAS Y LA CALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA CALLAO, 2025", conformado por 24 preguntas en forma de ítems con respuesta tipo Likert. Tómese su tiempo al responder, analicé y evalúe cada opción.

I. Edad.

- 18 a 25 años ☐
- 26 a 33 años ☐
- 34 a 41 años ☒
- 42 a 49 años ☐
- 50 a 57 años ☐
- 58 a más ☐

II. Género:

- Masculino ☒
- Femenino ☐

Instrucciones:

A continuación, se presenta 24 preguntas, sobre los cuales usted tendrá cinco opciones de respuesta:

- 1.- Totalmente en desacuerdo
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Neutro
- 4.- De acuerdo
- 5.- Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1. RÉGIMEN CAS

1.-	Totalmente en desacuerdo
2.-	En desacuerdo
3.-	Neutro
4.-	De acuerdo
5.-	Totalmente de acuerdo

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente.

Ítems	1	2	3	4	5
1.- ¿Considera que, el Régimen CAS vulnera los beneficios sociales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?			X		
2.- ¿Considera que el Régimen CAS establece una limitación en el goce de los derechos laborales, además de afectar los principios laborales?			X		
3.- ¿Considera que, es tiempo de que se erradique el Régimen CAS para que haya igualdad laboral, ya que es injusto que los trabajadores que realizan las mismas labores, carezcan de beneficios sociales a diferencias de los trabajadores del Régimen 276 o 728?			X		
4.- ¿Considera que las gratificaciones laborales son importantes porque ayudan a los trabajadores a mejorar su calidad de vida?					X
5.- ¿Considera que los CAS no tienen gratificaciones y que ello contradice lo establecido en el artículo 24 de Constitución Política?					X
6.- ¿Considera que es importante contar con un proyecto de ley para buscar que los trabajadores CAS puedan recibir gratificaciones?					X
7.- ¿Considera que, los trabajadores CAS al no contar con la CTS, impide a que puedan contar con protección en caso de desempleo?					X
8.- ¿Considera que, hasta ahora el Estado no ha tomado interés en afianzar el reconocimiento de la CTS en los servidores CAS?					X

9.- ¿Considera que la exclusión de trabajadores CAS al beneficio de la CTS, irrumpe a que estos puedan ahorrar a largo plazo?					X
10.- ¿Considera que estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, se ha visto deteriorada mediante el Régimen CAS?			X		
11.- ¿Considera que los trabajadores CAS están expuestos a ser despedidos arbitrariamente, lo que vulneraría el principio de estabilidad laboral?			X		
12.- ¿Considera que el Tribunal Constitucional ha fallado en contra del trabajador al declarar la inconstitucionalidad en parte de la Ley 31131, sobre la eliminación de los contratos administrativos de servicios CAS?			X		

VARIABLE 2. CALIDAD LABORAL

1.-	Totalmente en desacuerdo
2.-	En desacuerdo
3.-	Neutro
4.-	De acuerdo
5.-	Totalmente de acuerdo

Lea atentamente y marque con un "X" la respuesta que usted crea conveniente.

Ítems	1	2	3	4	5
1.- ¿Considera que, la calidad laboral de los trabajadores ha estado afectada, desde que estos han formado parte del Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?			X		
2.- ¿Considera que se ha percibido la ausencia de beneficios sociales, los cuales son claves para que haya igualdad laboral?					X
3.- ¿Considera que, la igualdad laboral influye en la calidad laboral, al promover un ambiente más justo y equitativo, pero que es inexistente en los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?			X		
4.- ¿Considera que la satisfacción laboral es inexistente en los trabajadores CAS, al no contar ellos con los beneficios sociales?				X	
5.- ¿Considera que los trabajadores CAS, carecen de oportunidades de progresar en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao, generándoles insatisfacción?			X		
6.- ¿Considera que, el gobierno local debe tomar en cuenta las aspiraciones de los trabajadores CAS, para que ellos tengan conocimiento de que están siendo evaluados con la posibilidad de acceder a otro régimen laboral?			X		
7.- ¿Considera que, los equipos de trabajo del Régimen CAS no se mantienen motivados, ya que no están conformes en que solo los trabajadores del Régimen 728 o 276 gocen de beneficios sociales y ellos no?			X		

8.- ¿Considera que, en caso de que el gobierno local de Bellavista, establezca el mejoramiento de las condiciones laborales hacia los trabajadores CAS, influirá en la motivación laboral de estos?			X		
9.- ¿Considera que, es crucial que el gobierno local de Bellavista, determine que los trabajadores CAS vayan pasando progresivamente al Régimen 728 o 276, pues de esa forma estarán plenamente motivados?					X
10.- ¿Considera que el rendimiento laboral ha sido alto en los trabajadores CAS, por lo que es indigno que no cuenten con beneficios sociales?				X	
11.- ¿Considera que a pesar de que los trabajadores hayan tenido un óptimo rendimiento laboral, alguno de ellos ha sido despedido de forma arbitraria o injustificada en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao?		X			
12.- ¿Considera que el rendimiento laboral al igual que otros factores que componen la calidad laboral, estarían mejorados en caso se determine la eliminación permanente del Régimen CAS?			X		

Anexo 6. Reporte de similitud



Página 1 de 121 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:486931975

1755814346_TESIS - MARUJA ROJAS -Régimen Cas y la calidad laboral de los trabajadores.docx

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:486931975

Fecha de entrega

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

Fecha de descarga

25 ago 2025, 6:07 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

1755814346_TESIS - MARUJA ROJAS -Régimen Cas y la calidad laboral de los trabajadores.docx

Tamaño del archivo

11.8 MB

117 páginas

23.256 palabras

133.665 caracteres



Página 1 de 121 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:486931975

9% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 7%  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 inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

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