



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

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

**TESIS**

Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la  
Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión pública

**PRESENTADO POR**

Huamani Castro, Max

Ruíz Lopez, Julia

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADO(A)**

**ASESOR**

Mg. Gonzales Flores, Ana Kristel

<https://orcid.org/0000-0003-1416-8667>

Chincha, Perú, 2025



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 16 de noviembre del 2025

**Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino**  
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad  
Autónoma de Ica.

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los, **Bachs. Huamani Castro Max y Ruiz López Julia**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO:**

“Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabaylo, 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

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

Gonzales Flores Ana Kristel  
Maestra en administración y gestión pública  
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1416-8667>  
N° DNI: 45609294

## Declaratoria de autenticidad de la investigación

NOTARIA GOMEZ VERASTEGUI  
Av. Alfredo Mendiola N° 3669  
Los Olivos

60-A  
(1)

### DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Nosotros, **MAX HUAMANI CASTRO** identificado con DNI N° 41174024, **JULIA ASUNCIÓN RUIZ LOPEZ** con DNI N° 07311063 en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de **DERECHO**, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **"RÉGIMEN LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, 2025"**, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que él (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

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

13%

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

Chincha Alta, 10 de noviembre del 2025.



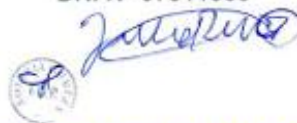
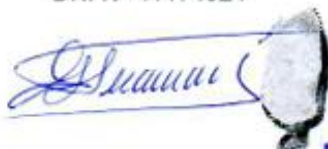
MAX HUAMANI CASTRO

DNI N° 41174024



JULIA ASUNCIÓN RUIZ LOPEZ

DNI N° 07311063



LEGALIZACION DE FIRMA AL DORSO



### **Dedicatoria**

A Dios, porque día tras día nos concede la vida, nos da fuerzas para seguir adelante y con su inmenso amor nos bendice dándonos sabiduría para la lograr nuestras metas.

### **Agradecimiento**

A mi querido padre que desde el cielo me ilumino, asimismo a mi linda madre a mis hermanos y hermana por sus oraciones y por su constante ánimo que me dieron en todo momento, igualmente a mi hija por comprenderme en circunstancias que me necesitaba. Max Huamaní Castro.

A mi querida madre, a mis hijas y nietos, en especial a Ángel por su apoyo constante y por estar siempre conmigo apoyándome, en esta carrera anhelada. Julia Ruíz López.

## Resumen

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025. La metodología siguió un enfoque cuantitativo, de tipo básico, bajo un diseño no experimental de corte transversal y con un nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 colaboradores que trabajan en la municipalidad distrital de Carabayllo a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario de 20 ítems por medio de la técnica encuesta cuyo, cuyo análisis de fiabilidad se con el Alfa de Cronbach. Los resultados demostraron que, en respuesta al objetivo general, se ha establecido y afianzado la hipótesis general en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho = 0,988$  y  $p = 0,000 < 0,05$ ), determinaron una relación positiva perfecta entre el “Régimen laboral y Calidad de vida”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ). En conclusión, los trabajadores del Régimen CAS no cuentan con beneficios, ni aspectos claves para mejorar la calidad de vida, situación distinta ocurre en los trabajadores que están en el Régimen 728 o 726 quienes si cuentan con los beneficios laborales. Por tanto, el Régimen CAS constituye una forma de discriminación laboral, al crear una distinción injustificada entre trabajadores que ejercen las mismas labores que los demás que están en el Régimen 728 o 726.

**Palabras Claves:** Régimen laboral, calidad de vida, Régimen CAS N° 1057, percepción salarial.

## Abstract

The general objective of this research study was to determine the relationship between the CAS (Contractual Administrative Services) system and the job quality of employees at the Bellavista District Municipality in Callao, Peru, during 2025. The methodology employed a quantitative approach, a non-experimental design, a basic descriptive study, and a correlational analysis. Data were collected using a questionnaire with Likert-scale items. Once the data were collected, they were processed using SPSS statistical software. This analysis included determining the reliability of the instrument, calculating statistical frequencies, and testing the hypothesis.

The results demonstrated that, in response to the general objective, the general hypothesis was confirmed, stating: "There is a relationship between the CAS system and the job quality of employees at the Bellavista District Municipality in Callao, 2025." This was supported by the statistical findings ( $\rho = 0.993$  and  $p = 0.000 < 0.05$ ), which provided significant evidence for the stated objective. The null hypothesis ( $H_0$ ) was therefore rejected.

In conclusion, based on the results, the CAS system has been found to violate the fundamental rights and social benefits of CAS employees working at the Bellavista District Municipality. These employees lack job security and adequate social benefits, with their bonuses, severance pay, vacation time, and other benefits being significantly reduced. Consequently, many public employees under the CAS system are dissatisfied with this system.

**Keywords:** Labor regulations, quality of life, CAS Decree No. 1057, salary perception.

Portada.....	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación.....	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice general.....	ix
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>17</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>19</b>
2.1. Descripción del problema.....	19
2.2. Pregunta de investigación general.....	23
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	23
2.4. Objetivo general y específicos.....	23
2.5. Justificación e importancia.....	23
<b>III. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>25</b>
3.1. Antecedentes.....	25
3.2. Bases teóricas.....	32
3.3. Marco conceptual.....	45
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>48</b>
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	48
4.2. Diseño de investigación.....	48
4.3. Hipótesis general y específicas.....	48
4.4. Identificación de las variables.....	49
4.5. Matriz de operacionalización de variables.....	50
4.6. Población – Muestra.....	55
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	55
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	57
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>58</b>
5.1. Presentación de resultados.....	58
5.2. Interpretación de resultados.....	74

<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>79</b>
6.1. Análisis inferencial.....	79
<b>VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>84</b>
7.1. Comparación de resultados.....	84
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>89</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>101</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	101
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	103
Anexo 3. Ficha de validación del Instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos.....	111
Anexo 4. Base de datos.....	114
Anexo 5. Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	117
Anexo 6. Evidencia fotográfica.....	124

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Régimen laboral.....	33
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Calidad de vida.....	35
Tabla 3	Matriz de validación del instrumento.....	39
Tabla 4	Valores de fiabilidad del Alfa de Cronbach.....	42
Tabla 5	Valores de fiabilidad de la variable 1: Régimen laboral	57
Tabla 6	Valores de fiabilidad de la variable 2: Calidad de vida	57
Tabla 7	Pregunta 1: ¿La contratación bajo el Régimen CAS ha transgredido los derechos laborales de los obreros en la Municipalidad de Carabayllo?.....	58
Tabla 8	Pregunta 2: ¿El Régimen CAS ha implicado reducciones de derechos, estando las vacaciones por 15 días, sin aguinaldos, sin licencias, sin seguridad social, entre otros, de modo similar a los locadores de servicios en la Municipalidad de Carabayllo?.....	59
Tabla 9	Pregunta 3: ¿La normatividad del Régimen CAS, ha sido ampliamente contraproducente para el bienestar de los trabajadores municipales?.....	59
Tabla 10	Pregunta 4: ¿Numerosos trabajadores municipales contratados bajo el Régimen CAS han sido olvidados y no han tenido los derechos de los cuales perciben los regímenes 728 y 276?.....	60
Tabla 11	Pregunta 5: ¿La contratación bajo el Régimen 276 ha propiciado el respeto de los derechos laborales y la seguridad de todos los obreros municipales?.....	61
Tabla 12	Pregunta 6: ¿El Régimen 276 es una modalidad de contratación clave porque reconoce a la gratificación y a la CTS como beneficios en todo momento?.....	62
Tabla 13	Pregunta 7: ¿Se ha establecido un proceso de selección objetiva y transparente en la contratación bajo el Régimen 276?.....	63
Tabla 14	Pregunta 8: ¿El Régimen 728 implica a las condiciones dignas y justicia laboral para todos los trabajadores municipales?.....	64
Tabla 15	Pregunta 9: ¿Las convocatorias para la contratación bajo el Régimen N 728, han sido transparentes?.....	65

Tabla 16	Pregunta 10: ¿El Decreto Legislativo N° 728 al igual que el 276, ha brindado el bienestar y la equidad de todos los trabajadores municipales?.....	66
Tabla 17	Pregunta 11: ¿En la Municipalidad de Carabayllo existen bajos niveles salariales a causa del Régimen CAS y que deteriora la calidad de vida de los obreros?.....	67
Tabla 18	Pregunta 12: ¿Los trabajadores del Régimen CAS tienen escasos beneficios laborales a pesar de que realizan las mismas labores que uno que ha sido contratado bajo el Régimen 728 o 276?.....	68
Tabla 19	Pregunta 13: ¿Para neutralizar los bajos niveles salariales y mejorar la calidad de vida, es clave el aumento salarial para los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad CAS?..	69
Tabla 20	Pregunta 14: ¿El gobierno local de Carabayllo ha mostrado interés en aumentar el salario de los trabajadores CAS?.....	70
Tabla 21	Pregunta 15: ¿El rendimiento laboral ha estado reducido como consecuencia de que la mayoría de obreros municipales han sido contratados bajo el Régimen CAS, pero que no reconoce ningún beneficio laboral?.....	71
Tabla 22	Pregunta 16: ¿La discriminación laboral ha sido otro factor que ha influido en el bajo rendimiento de los obreros municipales que han sido contratados mediante el Régimen CAS frente a los decretos 728 y 276?.....	72
Tabla 23	Pregunta 17: ¿El bajo rendimiento laboral ha estado relacionado con la insatisfacción laboral, desde que el trabajador tiene conocimiento que no percibirá ningún beneficio por haber sido contratado bajo el Régimen CAS?.....	73
Tabla 24	Pregunta 18: ¿El gobierno local de Carabayllo ha cumplido con otorgar las condiciones dignas a los obreros?.....	74
Tabla 25	Pregunta 19: ¿Es necesario que se unifiquen a los obreros que han sido contratados bajo la modalidad CAS, para que pasen a formar parte del Régimen 728 o 726 para que haya bienestar laboral?.....	75

Tabla 26	Pregunta 20: ¿Para mejorar el bienestar laboral y calidad de vida, el Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalué y determiné la eliminación del Régimen CAS en el sector estatal?.....	76
Tabla 27	Prueba de normalidad de las variables.....	77
Tabla 28	Rangos de correlación de Spearman.....	78
Tabla 29	Contrastación de hipótesis general.....	79
Tabla 30	Contrastación de hipótesis específica 1.....	80
Tabla 31	Contrastación de hipótesis específica 2.....	81
Tabla 32	Contrastación de hipótesis específica 3.....	82

## Índice de figuras

Figura 1	Fórmula empleada.....	37
Figura 2	Pregunta 1: ¿La contratación bajo el Régimen CAS ha transgredido los derechos laborales de los obreros en la Municipalidad de Carabayllo?.....	58
Figura 3	Pregunta 2: ¿El Régimen CAS ha implicado reducciones de derechos, estando las vacaciones por 15 días, sin aguinaldos, sin licencias, sin seguridad social, entre otros, de modo similar a los locadores de servicios en la Municipalidad de Carabayllo?.....	59
Figura 4	Pregunta 3: ¿La normatividad del Régimen CAS, ha sido ampliamente contraproducente para el bienestar de los trabajadores municipales?.....	60
Figura 5	Pregunta 4: ¿Numerosos trabajadores municipales contratados bajo el Régimen CAS han sido olvidados y no han tenido los derechos de los cuales perciben los regímenes 728 y 276?.....	61
Figura 6	Pregunta 5: ¿La contratación bajo el Régimen 276 ha propiciado el respeto de los derechos laborales y la seguridad de todos los obreros municipales?.....	62
Figura 7	Pregunta 6: ¿El Régimen 276 es una modalidad de contratación clave porque reconoce a la gratificación y a la CTS como beneficios en todo momento?.....	63
Figura 8	Pregunta 7: ¿Se ha establecido un proceso de selección objetiva y transparente en la contratación bajo el Régimen 276?.....	64
Figura 9	Pregunta 8: ¿El Régimen 728 implica a las condiciones dignas y justicia laboral para todos los trabajadores municipales?.....	65
Figura 10	Pregunta 9: ¿Las convocatorias para la contratación bajo el Régimen N 728, han sido transparentes?.....	66
Figura 11	Pregunta 10: ¿El Decreto Legislativo N° 728 al igual que el 276, ha brindado el bienestar y la equidad de todos los trabajadores municipales?.....	67

Figura 12	Pregunta 11: ¿En la Municipalidad de Carabayllo existen bajos niveles salariales a causa del Régimen CAS y que deteriora la calidad de vida de los obreros?.....	68
Figura 13	Pregunta 12: ¿Los trabajadores del Régimen CAS tienen escasos beneficios laborales a pesar de que realizan las mismas labores que uno que ha sido contratado bajo el Régimen 728 o 276?.....	69
Figura 14	Pregunta 13: ¿Para neutralizar los bajos niveles salariales y mejorar la calidad de vida, es clave el aumento salarial para los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad CAS?.....	70
Figura 15	Pregunta 14: ¿El gobierno local de Carabayllo ha mostrado interés en aumentar el salario de los trabajadores CAS?.....	71
Figura 16	Pregunta 15: ¿El rendimiento laboral ha estado reducido como consecuencia de que la mayoría de obreros municipales han sido contratados bajo el Régimen CAS, pero que no reconoce ningún beneficio laboral?.....	72
Figura 17	Pregunta 16: ¿La discriminación laboral ha sido otro factor que ha influido en el bajo rendimiento de los obreros municipales que han sido contratados mediante el Régimen CAS frente a los decretos 728 y 276?.....	73
Figura 18	Pregunta 17: ¿El bajo rendimiento laboral ha estado relacionado con la insatisfacción laboral, desde que el trabajador tiene conocimiento que no percibirá ningún beneficio por haber sido contratado bajo el Régimen CAS?	74
Figura 19	Pregunta 18: ¿El gobierno local de Carabayllo ha cumplido con otorgar las condiciones dignas a los obreros?.....	75
Figura 20	Pregunta 19: ¿Es necesario que se unifiquen a los obreros que han sido contratados bajo la modalidad CAS, para que pasen a formar parte del Régimen 728 o 726 para que haya bienestar laboral?.....	76
Figura 21	Pregunta 20: ¿Para mejorar el bienestar laboral y calidad de vida, el Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de	

Ley ante el legislativo, donde se evalué y determiné la eliminación del Régimen CAS en el sector estatal?.....	77
---	----

## I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “Régimen Laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital De Carabayllo, 2025”, ha buscado esclarecer que, el régimen laboral debe tener un cambio pronto, ya que la calidad de vida de los obreros no ha sido posible que sea garantizada, desde que numerosos obreros han sido contratados bajo la modalidad CAS o Locación de Servicios, siendo ambos contraproducentes para los fines de los obreros al no poderse disponer de beneficios sociales, los cuales si están al alcance de los que fueron contratados mediante la modalidad 728 o 276.

Por ello, la calidad de vida ha estado en riesgo a causa de la discriminación, no pudiendo los obreros contar gratificaciones, utilidades, CTS, entre otros beneficios, lo cual también incide de manera negativa en el principio de igualdad, sin tener las ventajas o beneficios que deben percibir porque la modalidad CAS no lo estipula.

Este tema ha tratado de los diferentes regímenes laborales de los obreros de las Municipalidades, quienes muchos de ellos en la actualidad carecen de beneficios sociales y que es una transgresión a los derechos fundamentales. Al respecto, en esta investigación se buscará demostrar que el régimen 728 y 276, son claves, pero el que los obreros puedan acceder a ellos, depende por lo general por cuestiones políticas que tienen los gobernadores.

Se ha planteado como general: Determinar la relación entre el Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

La metodología estuvo elaborada mediante una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y de diseño no experimental.

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 las frecuencias estadísticas. VI. Análisis de los resultados, en esta secuencia se análisis el análisis inferencial. VII. Discusión de resultados, en esta secuencia se estableció la comparación de resultados. Conclusiones, en esta sección se establecieron las conclusiones en base a los objetivos. Recomendaciones, se establecieron las sugerencias como probable solución al problema. Referencias bibliográficas, en esta última secuencia se consignaron las referencias según los autores citados en la investigación, estando aplicado las normativas APA 7° edición en cada referencia.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de la realidad problemática

El régimen laboral es un sistema normativo que regula las relaciones laborales entre el empleado y el trabajador, donde ambas partes deben quedar satisfechas, sobre todo el trabajador desde que el contrato pactado cumple las expectativas para que este pueda obtener una calidad de vida. No obstante, estas cuestiones han estado sumergida en problemas, sobre todo en los trabajadores del sector estatal que laboran en los gobiernos locales, ya que no han tenido el respeto de sus derechos laborales, al no tener el pago completo y puntual de sus salarios ni mucho menos han tenido aumentos salariales que le corresponden ni tampoco los beneficios laborales.

A nivel internacional, en México se evidencio una problemática en determinados gobiernos locales desde que los obreros han estado reclamando el pago de sus salarios, por ello, se reportó que un grupo de trabajadores sindicalizados del municipio de Ecatepec (México), han estado exigiendo el pago completo de los aguinaldos, fondo de ahorro y la última quincena correspondiente al 15 de diciembre, al igual que el cumplimiento de sus beneficios laborales, ya que estas cuestiones son claves para los obrero municipales puedan obtener una óptima calidad de vida, demostrando además que el régimen laboral no contribuye a tutelar los derechos los trabajadores municipales. (El Sol de México, 2024).

Así mismo, la situación ha sido similar en Ecuador, ya que el régimen laboral ha sido deficiente en tutelar la calidad y bienestar de los obreros municipales, específicamente, en el municipio de Loja, donde los obreros municipales han estado protestando por sus derechos y condiciones dignas. Por ello, la Secretaria General del Sindicato de Obreros Municipales conocida como Faviola Fajardo, expuso el mensaje contundente al gobierno: “Ya basta de burlas a los derechos de los trabajadores”; “Ya basta de poner en riesgo la vida de nuestros compañeros”; “El Alcalde no se va a burlar de los trabajadores municipales y de sus familias”. Esto se dio ante la precaria situación laboral que viven día a día los trabajadores municipales, quedando deficiente el sistema laboral al no tutelar los derechos de los trabajadores municipales, además de exigir la intervención del gobierno nacional ante el incumplimiento de los derechos laborales del gobierno local del municipio de Loja. (La Hora, 2024).

Ahora bien, a nivel nacional el sistema peruano también estuvo sumergido en dichos dilemas, ya que los regímenes laborales con los que cuenta el ordenamiento jurídico, no han contribuido a la tutela de los derechos de los trabajadores, no pudiéndose concretar la adecuada calidad de vida acorde a la dignidad humana.

Ante ello, según los reportes estadísticos del INEI, se esclareció que, el Registro Nacional de Municipalidades expreso que en el 2019 la condición laboral de los trabajadores municipales, fue de 91,1% (199 mil 432) quienes son contratados y el 8,9% (19 mil 441) nombrados. Adicionalmente, el 34,7% del personal contratado estuvo bajo la modalidad de Locación de Servicios, seguido del 24,9% comprendido en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el 20,4% en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y el 11,1% de contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276. (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020).

Sin embargo, tratándose del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y de la Contratación en la modalidad de Locación de Servicios, ya que en estos regímenes se vulnera los derechos de los trabajadores municipales, toda vez que el régimen CAS, estipula las mismas obligaciones que un régimen estable, pero menoscaba los derechos de los trabajadores contratados en el régimen CAS. El régimen CAS es una prerrogativa exclusiva del estado para no generar la desnaturalización de los contratos, lo que conllevaba a las reposiciones judiciales de oneroso cumplimiento para las entidades públicas que por favores políticos generaba estas situaciones. El personal contratado bajo el régimen CAS, no presenta una estabilidad laboral, ni beneficios que, si obtienen otros regímenes, esto representa una desigualdad e injusticia.

Por otra parte, en la modalidad de Contratación de Locación de Servicios, la situación es similar en la medida que, si bien la Locación de Servicios es un tipo de contrato específico, algunos entes municipales suelen emplearlo y distorsionarlo para obtener beneficios. La modalidad de contratar a una persona como locador de servicios es común en las municipalidades quedando al margen de estar en planilla. De modo que el locador de servicios tiene un único derecho, que es recibir el pago acordado por sus servicios. No tiene ningún otro beneficio

laboral porque no es trabajador de la institución, sino que está prestando un servicio.

En ese sentido estos regímenes detallados representan una vulneración de derechos de los trabajadores municipales, no pudiendo afianzar su calidad de vida a pesar de que el trabajo digno es un derecho fundamental previsto en la legislación nacional.

En tanto que, a nivel provincial, la Municipalidad de Lima Metropolitana fomento una Convocatoria laboral para 300 puestos el 17 de mayo de 2024, pero bajo la modalidad CAS, más no de otros regímenes. Lo cual evidencia que el Régimen CAS continúa operando a pesar de las críticas de esta modalidad contractual que no refleja el cumplimiento de los derechos laborales ni los beneficios sociales. Entonces continúa siendo empleado a pesar de que muchos han expresado que debe erradicarse este régimen contractual. Pero la realidad ha sido otro, lo cual traerá consigo futuras contingencias laborales. (Aguilar, 2024).

Específicamente, a nivel institucional este problema ha estado presente en el municipio de Carabayllo, dado que existen numerosos trabajadores que han estado contratado en diferentes regímenes laborales, pero que a los trabajadores se les ha otorgado beneficios en forma distinta, en un contrato CAS el trabajador su condición laboral es inestable, lo mismo sucede con los que están como locador de servicios quienes solo cuentan con un único derecho, que es recibir el pago acordado por sus servicios. No tiene ningún otro beneficio laboral a diferencia de los trabajadores 276 y 728 quienes son nombrados y tienen beneficios y estabilidad, existiendo una diferencia en tales regímenes en la Municipalidad de Carabayllo.

Según la última convocatoria de la Municipalidad de Carabayllo, se contrató un total 307 trabajadores bajo el régimen CAS, para que ejerzan diferentes puestos laborales. (Municipalidad de Carabayllo, 2025).

Por otra parte, la Sub gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Carabayllo, informo que la entidad local cuenta con 262 trabajadores que han sido contratados bajo el régimen 728. (Municipalidad de Carabayllo, 2023).

Adicionalmente la Subgerencia de Recursos Humanos, de la Municipalidad de Carabayllo, dio a conocer mediante una resolución subgerencia que, actualmente se cuenta con 32 trabajadores que están sujetos al régimen

laboral 276, es decir, han sido contratados bajo esta modalidad contractual. (Municipalidad de Carabayllo, 2023).

La única diferencia es que los trabajadores del régimen 728 y 276, tienen beneficios laborales, más no los que se encuentran en el régimen CAS. Por ello, en la Municipalidad de Carabayllo ha estado existiendo una problemática en torno al tema del contrato laboral del trabajador obrero municipal, dándose como consecuencia la vulneración de sus derechos, siendo que en la actualidad los gobiernos locales, tienen como preferencia solo contratar bajo la modalidad CAS a la mayoría de sus trabajadores, excluyendo la modalidad contractual que le corresponde al trabajador obrero municipal; conforme lo señala la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, la cual se sujeta al régimen privado, este tipo de acción trae en consecuencia que al obrero se le prive de derechos y beneficios, que conforme a su naturaleza de la prestación brindada, de modo que la municipalidad busca la forma de contratar bajo la modalidad CAS, más no de la modalidad 728 o 276. (Denegri, 2018).

Así pues, los diferentes regímenes laborales de la administración pública, en especial de los obreros de la Municipalidad de Carabayllo, que en muchos de los casos no son tratados en las mismas condiciones para desarrollar su trabajo, al ser contratado en la modalidad CAS o de Locación de Servicios, lo cual irrumpe a que estos puedan mejorar su calidad de vida.

Es así que una probable solución al problema es que el Ministerio de Trabajo presente un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalúe y determiné la eliminación del Régimen CAS N° 1057 en el sector público, para que las instituciones solo estén permitidas en contratar en la modalidad que establece el Decreto Legislativo N° 728 y N° 276. De esta forma se hará justicia favoreciendo a miles de obreros municipales, a los cuales se les ha estado vulnerando diariamente su derecho a un trabajo digno con todas las garantías y derechos que la constitución confiere, sin hacer discriminación de tipos de contrato.

Otra solución está en que el gobierno local de Carabayllo debe establecer políticas públicas con miras a dar cumplimiento de los derechos establecidos en los artículos 22°, 23°, 24°, 26° y 27° de la Constitución Política, los cuales afianzar y favorecen al trabajador, así mismo, el cumplimiento de los principios laborales previstos en la Ley procesal de trabajo N°29497, y los beneficios

sociales correspondientes al régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N°728. Para lograrlo se debe garantizar que el alcalde de la Municipalidad de Carabayllo, elija a funcionarios donde su principal valor sea la transparencia para lograr un óptima gestión en la administración pública y así lograr el cumplimiento efectivo del art 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

1) Cuál es la relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025?

2) Cuál es la relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025?

3) Cuál es la relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025?

## **2.4. Objetivo general y específicos**

### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

### **Objetivos específicos.**

1) Determinar la relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

2) Determinar la relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

3) Determinar la relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

## **2.5. Justificación e importancia**

Debe establecerse la priorización del personal CAS para que estos pasen de forma inmediata a los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 en la Municipalidad de Carabayllo, ya que el personal contratado bajo el régimen CAS y de Locación de Servicios, no presentan estabilidad laboral, ni beneficios que, si obtienen otros regímenes, lo cual es una clara muestra de desigualdad e injusticia.

Por tanto, es muy importante que todos los obreros municipales sean tratados por igual, pues ellos hacen lo mismo que el resto de trabajadores nombrados, no debiéndose restringir sus derechos y beneficios laborales, ya que ello es clave para que puedan tener una óptima calidad de vida.

#### **Justificación teórica.**

Según los aportes establecidos, los regímenes laborales tienen considerables diferencias, a excepción de los regímenes 728 y 276, ya que estos determinan que los obreros gocen de beneficios sociales, más no el régimen CAS, toda vez que la realidad ha demostrado que este régimen es contraproducente en la Municipalidad de Carabayllo para los intereses de los obreros municipales, impidiendo que puedan afianzar su adecuada calidad de vida, tampoco otorga seguridad ni estabilidad, ni mucho menos el pago de beneficio sociales a diferencia de los regímenes 728 y 276.

#### **Justificación práctica.**

Es necesario que se cuenten con estrategias para mejorar la situación de los obreros que están en el régimen CAS, estando como estrategia que el gobierno local determine que el personal contratado bajo el régimen CAS, perciba una remuneración prevista para el cargo de confianza o el puesto de dirección designado o encargado, pudiendo ejercer estos cargos y retornen a sus puestos de origen terminada la encargatura en el sector público.

Esta estrategia es esencial para que el personal pueda asumir un cargo de confianza, además de percibir la remuneración equivalente y que retornen luego a su puesto de trabajo y además de que se les otorgue una constancia de trabajo.

#### **Justificación metodológica.**

En la metodología se tuvo que la recolección de datos establecida mediante el instrumento del cuestionario, ha sido óptima al poderse disponer de opiniones relevantes de los sujetos encuestados, siendo posible con ello haberse logrado medir las variables y contrastar la hipótesis, puesto que además se plantearon probables soluciones a tales problemas expuestos.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### Internacionales.

Acuña (2024) hizo mención a su estudio denominado, sistema laboral ecuatoriano y el deficiente rendimiento laboral de los trabajadores del Banco del Austro sucursal Ambato. El objetivo del estudio ha sido examinar la relación entre el entorno de trabajo y el desempeño insuficiente de los empleados del Banco del Austro en su Sucursal de Ambato. En la metodología, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de nivel correlacional, en tanto que, la población tuvo lugar al Banco del Austro sucursal Ambato, mientras que la muestra albergó a 36 trabajadores. Según los resultados, el rendimiento laboral tanto a nivel individual como de la organización ha sido severamente influenciado por el grado de satisfacción laboral de los empleados del Banco del Austro en la sucursal de Ambato. Así, el equipo de la entidad evalúa su entorno laboral con base en las experiencias a las que están sometidos, encontrándose en un contexto difícil, con una carga excesiva de trabajo, desconfianza, escaso compañerismo y la ausencia de reconocimiento por sus logros y oportunidades para avanzar profesionalmente. En conclusión, esta percepción generará en el empleado una visión negativa que tendrá repercusiones a corto, medio y largo plazo, entre las cuales se incluyen el incumplimiento de metas y objetivos, y principalmente, un rendimiento laboral ineficiente.

Cerna (2024) enfatizó al régimen laboral aplicable a los trabajadores municipales y los principios generales del derecho del Gobierno del Estado de México. El objetivo fue examinar la susceptibilidad a los derechos laborales a través de las vivencias de los empleados en México. En la metodología se usó un modelo teórico para hallar conclusiones y un análisis doctrinario, la población estuvo conformada por un grupo de trabajadores que laboran en las empresas, mientras que la muestra solo albergó a 8 participantes. Según los resultados, los trabajadores que han sido contratados bajo cualquier régimen en los gobiernos locales y de otras entidades públicas, han tenido el respaldo de los principios laborales al igual de las demás normativas que establece la legislación de México, ya que en caso de que consideren que se les ha vulnerado sus derechos o beneficios laborales, pueden incoar dichos principios ante los fueros

judiciales, exigiendo justicia para afianzar su calidad de vida, entre los principios se encuentran el de igualdad, primacía de la realidad, libertad sindical, entre otros. Con ello, se ha buscado obtener justicia para el bienestar de los trabajadores municipales.

Chunga et al., (2022) hizo énfasis a la insatisfacción de la calidad de vida laboral y el incumplimiento de los beneficios sociales en Ecuador. El objetivo fue establecer de qué forma la compensación económica afecta el bienestar de los trabajadores en el área urbana del cantón Jipijapa. En la metodología, el tipo de estudio fue descriptiva, el instrumento fue la encuesta, la población tuvo lugar del cantón Jipijapa y la muestra estuvo conformada por 392 empleados. Según los resultados, se pudo concluir que el régimen laboral de Ecuador, existen puntos críticos que restringen la óptima calidad de vida de los trabajadores del sector público y privado, siendo el incumplimiento de los beneficios sociales ya que estos son aspectos cruciales para aumentar la calidad de vida de los trabajadores. A tal efecto, no se sienten satisfechos trabajando en las entidades nacionales o privadas, así pues, la satisfacción, la remuneración equitativa y justa, la administración del tiempo libre y la estabilidad, son beneficios que no han estado al alcance de los trabajadores, además del desinterés del Estado para atender estas demandas, quedando afectado la calidad de vida laboral.

Hidalgo & Tarapuez (2022) hicieron mención al ineficiente régimen laboral de Colombia y la vulneración de los derechos laborales y calidad de vida de los trabajadores. El objetivo fue esclarecer el ineficiente régimen laboral con la vulneración de los derechos laborales. La metodología tuvo un método cuantitativo para analizar datos que serán recodados, la población tuvo lugar a las empresas donde están laborando los trabajadores en las diferentes empresas de Colombia, la muestra albergo a 13 trabajadores. Según resultados, en la legislación laboral de Colombia, los derechos laborales se han visto afectados y esto contribuyo a que se reducido la calidad de vida de los trabajadores del sector público, a causa de ciertas reformas que no han sido efectivas, ante ello cabe precisar que se cuenta con la Ley 96 de 1938 la cual estuvo denominada como Ministerio de Trabajo, teniendo una modificación con Decreto 4108 de 2011, pero que no ha tenido los resultados esperados para la protección de los trabajadores del sector estatal, reportándose diversos casos

de despidos arbitrarios o sin causa justa, a parte de la vulneración hacia los beneficios laborales, y además del deterioro de la calidad de vida del trabajador.

Velásquez (2022) hizo énfasis a la calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo (Ecuador). El objetivo fue analizar la vulneración hacia los beneficios laborales, y además del deterioro de la calidad de vida del trabajador. La metodología fue cuantitativa y de nivel descriptivo, la población estuvo integrada por todos los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, mientras que la muestra estuvo conformada por 156 colaboradores. Según los resultados, la calidad de vida de los trabajadores municipales ha estado siendo monitoreados por la institución, desde que constato que los trabajadores han mostrado satisfacción laboral, ya que la entidad municipal ha cumplido con las disposiciones de los regímenes laborales, enfocándose en mejorar la calidad de vida de los servidores, otorgándoles los beneficios laborales que por ley le corresponden sin trabas, influenciado en la calidad de vida y satisfacción laboral.

Tovar et al., (2021) enfatizaron a la calidad de vida de los trabajadores del sector público y privado y sus desempeños laborales en Colombia. El objetivo fue ejercer una recopilación conceptual acerca del bienestar laboral. En la metodología se establecieron investigaciones empíricas para analizar el problema, según resultados, la calidad de vida de los trabajadores ya sean del sector nacional o privado, es un factor determinante para su porvenir y el de la empresa, ya que el desempeño óptimo estará presente que estos perciban que están siendo respetados sus derechos laborales. No obstante, se requiere continuar con establecer medias para que la calidad de vida, este bien resguardada y se mejoren las condiciones laborales tanto de trabajadores del sector público y privado, ya que existen en ocasiones ciertos problemas que afectan los derechos laborales, ya sea por incumplimiento de beneficios o despidos arbitrarios, por lo que se deben mejorar las condiciones laborales y prevalezca la estabilidad económica.

### **Nacionales.**

Pinedo & Becerra (2025) quienes presentaron su estudio sobre el régimen laboral contraproducente y la afectación de la calidad de vida al estar irrumpidos los derechos laborales. La investigación fue de tipo básica con diseño no

experimental transversal. Según los resultados, con la emisión de la Sexta Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, que crea un marco laboral particular para empleados de micro y pequeñas empresas en ámbitos como asociaciones, arrendatarios, grupos de propietarios y condominios, en relación a servicios de vigilancia, seguridad, limpieza, entre otros, se presenta la cuestión de la posible violación de los derechos laborales que puede resultar de esta normativa. En conclusión, de acuerdo con la duración del régimen establecida en la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, los empleados de entidades sin fines de lucro enfrentan una transgresión de sus derechos laborales lo cual repercute también a la calidad de vida, ya que solo disponen de 15 días de vacaciones, carecen de seguro social y no cuentan con aportes a un fondo de pensiones, ni tampoco acceden a beneficios extras que se encuentran en regímenes laborales más completos.

Perez (2023) enfatizo al porvenir del Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral al quedar protegidos los derechos laborales los trabajadores del proyecto especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa. La investigación tuvo enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional. Según los resultados, el Decreto Legislativo N° 728 tiene un rol crucial ya que establece las normas para el ámbito laboral privado, abordando aspectos como la contratación, las condiciones laborales y el término de la relación de trabajo para salvaguardar los derechos de los empleados y estimular la eficiencia de las empresas. En conclusión, la relevancia radica en su objetivo de mejorar la formación y competencias de los trabajadores, fomentar la seguridad en el empleo y asegurar el bienestar laboral. En conclusión, la implementación del decreto legislativo 728 y la protección de los derechos laborales de los empleados del proyecto especial carretera Federico Basadre, en Pucallpa, ha sido fundamental ya que ha logrado asegurar el bienestar laboral al resguardar los derechos de los trabajadores.

Sanchez (2024) hizo alusión al Régimen laboral de contratación CAS y la desigualdad ante el Régimen 728 en los servidores de públicos de la Corte Superior de Justicia de Piura. Según los resultados obtenidos, el Régimen CAS ha reflejado a la inequidad salarial y la carencia de beneficios sociales y estabilidad laboral, afectando la eficiencia y el desempeño de algunos servidores

públicos. Por ello, existe una clara precarización en las remuneraciones y condiciones laborales ya que el Régimen CAS no otorga bienestar ni aspectos claves para mejorar la calidad de vida, situación distinta ocurre en los trabajadores que están en el Régimen 728 quienes si cuentan con los beneficios laborales. De modo que el Régimen CAS constituye una forma de discriminación laboral, al crear una distinción injustificada entre trabajadores que ejercen las mismas labores que los demás que están en el Régimen 728. Por tanto, los trabajadores CAS han recibido un trato desigual en el sistema de justicia de Piura, lo que vulnera el principio de igualdad.

Delgado (2023) enfatizo a la omisión de la desnaturalización del contrato CAS y la falta de sanción al responsable por permitir dicha omisión en la Municipalidad Chiclayo. Los resultados han permitido concluir que, existe una basta percepción en torno a la falta de sanción al responsable de la entidad, lo cual permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal, lo cual tiene implicancias negativas, resaltando entre ellas, la falta de certeza del trabajador sobre la renovación de su contrato, el derecho que se tiene a formar e integrar sindicatos y a la huelga, el tipo de dependencia que se forma entre la institución pública y trabajadores y la transgresión en el derecho a la igualdad frente a otros regímenes laborales.

Huamani (2022) enfatizo al Régimen CAS y sus implicancias en la vulneración de los beneficios laborales de los servidores públicos que laboran en el Hospital Regional de Huancavelica. Los resultados han permitido concluir que la aplicación del Régimen CAS, ha sido contraproducente para los servidores del Hospital Regional que están bajo esta modalidad de contratación al igual que los trabajadores que están en las diversas entidades del Estado, al ser vulnerado sus beneficios laborales, siendo contrario a las disposiciones que establece los parámetros laborales previstos en la Constitución Política.

Yanac (2022) enfatizo al régimen laboral CAS y la transgresión de los derechos laborales de los de servidores de la municipalidad distrital de Independencia – Huaraz. Según los resultados, en la municipalidad distrital de Independencia, la contratación bajo el régimen CAS ha sido perjudicial para los servidores públicos de esta entidad, dado que este régimen ha vulnerado los derechos laborales, debido a que la legislación que regula los protocolos en la contratación del régimen CAS, es contraproducente al tener deficiencias que

afectan a los derechos laborales, situación diferente se percibe en el régimen N° 728 y 276, ya que estos regímenes establecen una serie de beneficios para los servidores públicos.

### **Locales.**

Pacori (2025) enfatizo a la erradicación del Régimen CAS y la integración de los trabajadores CAS a los regímenes laborales 728/276 para una óptima percepción salarial. Según los hallazgos, la necesidad de reinstaurar el derecho a la igualdad de oportunidades sin distinciones para los empleados CAS respalda la necesidad de establecer normas que garanticen su acceso a un sistema laboral más justo y equitativo. Esto permitirá que los trabajadores, además de recibir una remuneración adecuada, puedan disfrutar de beneficios sociales. En conclusión, el 9 de marzo de 2021 se publicó la Ley 31131, que establece medidas para eliminar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, con el objetivo de que los trabajadores CAS puedan integrarse al régimen 276 o 728, asegurando así la igualdad en sus derechos laborales.

Céspedes (2023) hizo énfasis a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que está en el régimen CAS en una entidad pública de Lima Metropolitana y la nulidad de la estabilidad laboral. Los hallazgos indicaron que ha sido evidente la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial CAS, ya que este régimen no garantiza la permanencia de los trabajadores, ni tampoco los beneficios laborales, por lo que la estabilidad es nula ante tales situaciones, más aún que, los derechos laborales y demás principios fundamentales han sido dejados de lado ante la aparición del régimen CAS y que este otorga escasos beneficios y derechos laborales a diferencia de otros regímenes.

Tito (2023) enfatizo al Régimen laboral CAS y la vulneración de la calidad de vida de los obreros ante el despido arbitrario en el gobierno local de Independencia. Mediante los resultados se constató que ha sido notorio que la mayoría de los obreros que están en el régimen CAS, no han podido tener los beneficios laborales, por lo cual se ha estado creando perjuicios hacia ellos, pues tampoco han podido llegar a ser estable y ante el inminente despido arbitrario, la calidad de vida se vulnera al quedar suprimido la permanencia de los obreros que laboran en la municipalidad de Independencia.

Sivirichi (2022) enfatizo al Régimen laboral CAS y la vulneración de los derechos laborales del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao. Según los resultados, ha sido evidente la vulneración de derechos laborales de los trabajadores que laboran en la institución estatal del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren por obra del régimen CAS, ya que los derechos han sido limitados de dichos trabajadores de esta entidad pública a comparación de los regímenes 728 y 276, quedando reducido con ello los beneficios sociales y otros derechos, generándose una desigualdad y discriminación que es contraria a las disposiciones del artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política, en la medida que se vulnera el derecho a no ser discriminado por ninguna índole.

Falcon (2021) hizo alusión al Régimen de contratación CAS y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en los Centros Materno Infantil del Distrito de Villa el Salvador. Según los resultados, ha existido una problemática para los trabajadores que se encuentran dentro del Régimen CAS, toda vez, que se han visto discriminados por la vulneración de sus derechos laborales, siendo afectados durante mucho tiempo con diferencias en sus sueldos y en su tranquilidad laboral. Esto se debe a que, el Estado ha dejado de lado a los trabajadores de este régimen, asimismo, en los últimos años diversas entidades públicas han contratado persona bajo el Régimen CAS, más no de la modalidad 728, dando como resultado la desigualdad y la vulneración de la estabilidad laboral.

Méndez (2021) enfatizo a las controversias del contrato laboral CAS y la transgresión de los derechos de los trabajadores del Ministerio de Salud en Lima. Según los resultados, en el Ministerio de Salud ha estado existiendo una problemática en torno al tema del contrato laboral del trabajador, dándose como consecuencia la vulneración de sus derechos, siendo que en la actualidad la mencionada institución al igual que las demás instituciones públicas, tienen como preferencia solo contratar bajo la modalidad CAS a la mayoría de sus trabajadores, excluyendo la modalidad contractual que le corresponde al trabajador, debiendo ser contratados bajo la modalidad 728 o 276, pero como no es así, se les restringe los derechos y beneficios. De modo que, el Ministerio de Salud busca la forma de contratar bajo la modalidad CAS, más no de la modalidad 728 o 276.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **Variable 1: Régimen laboral**

##### **Definición.**

El régimen laboral es un ámbito legal que se refiere al conjunto de normativo y de principios laborales, el régimen laboral está conformado por el Régimen CAS N° 1057, Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 como uno de los principales regímenes del ámbito peruano, estos rigen la interacción entre empleadores y empleados, definiendo sus derechos, responsabilidades y términos laborales (Rivera, 2025).

El régimen laboral es un sistema que alberga al Régimen CAS N° 1057, así como al Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, siendo estos los elementos del régimen laboral peruano, la finalidad de estos regímenes es establecer normativas entorno a los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores (LP Pasión por el Derecho, 2022).

El régimen laboral es un marco normativo que organiza el trabajo mediante Régimen CAS N° 1057, así como al Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, estos regímenes definen los deberes del trabajador buscando el desarrollo social y económico sostenible (Boyer, 2019).

Los regímenes laborales en el Perú se encuentran conformados por diversas modalidades, entre las que se encuentra el Régimen CAS N° 1057, así como al Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, permanentemente estos regímenes buscan crear un sistema de derechos y obligaciones que norme la interacción entre el empleador y el empleado (Silva, 2023).

El régimen laboral un sistema normativo y autónomo que regula determinados tipos de relaciones laborales tanto del ámbito público y privado (Velásquez & Retamal, 2023).

El régimen laboral es un sistema que hace mención al derecho laboral, conocido como derecho del trabajo, cuyos principios y normas jurídicas de este sistema tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación (Pino et al., 2024).

## **Teorías.**

### **Teoría de la relación laboral**

Esta teoría indica que, un acuerdo laboral es un entendimiento entre un empleador y un empleado, donde el trabajador se compromete a llevar a cabo sus tareas conforme a las directrices y supervisión del empleador, a cambio de una remuneración. Este acuerdo define los derechos y deberes de cada parte y puede ser oral o por escrito, aunque se sugiere que se formalice por escrito para mayor protección (Lazo, 2013).

### **Teoría general del derecho del trabajo**

Esta conjetura fomenta que, el derecho laboral es el que establece las directrices que deben acatar tanto el trabajador y el empleador, de ahí que se encarga de garantizar que se cumplan las disposiciones laborales, o de lo contrario una de las partes podrá iniciar las acciones correspondientes a fin de hacer valer sus intereses (Boza, 2011).

### **Teoría de la búsqueda de empleo**

En esta teoría sus consideraciones están enfocadas mediante las valoraciones de las decisiones de la persona que busca empleo y que tiene que decidir sobre cuál de las ofertas es por la que se inclina, incluso puede optar por continuar desempleado, esto es según el salario que considera como aceptable por lo que su intención es encontrar un trabajo que cubra sus expectativas (Cordón y García, 2012).

## **Dimensiones.**

### **Dimensión 1: Régimen CAS N° 1057**

El Régimen CAS es una modalidad contractual de la administración pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad estatal con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma (Castillo, 2022).

El Régimen CAS, debido a su naturaleza propia conlleva a la vulneración de los derechos fundamentales, perjudicando de manera legítima el ámbito social; igualmente, demuestra el grave fallo del Estado en cumplir con su obligación constitucional de proteger los derechos de los trabajadores y de promover empleo de calidad para la población (Céspedes, 2023).

El Régimen CAS representa una forma de contratación laboral, sin embargo, lo distintivo de este régimen es que presenta desventajas para el empleado, como la falta de gratificaciones, compensación por años de servicio

(CTS), y otros beneficios que deberían estar contemplados en el tipo de contrato, a pesar de ser considerado un régimen especial (Lacuaña, 2023).

El Régimen CAS, al ser un tipo de contrato, ha permanecido en funcionamiento, lo que ha llevado a la violación de derechos básicos, debido al serio error del Estado en cumplir con su deber constitucional de salvaguardar los derechos laborales y fomentar trabajos dignos para la ciudadanía (Díaz, 2021)

El Régimen CAS se refiere a una clase de contratación laboral que afecta las garantías de los trabajadores y es visto como una explotación por parte del gobierno, debido a su esencia y a su oposición a la constitución, ya que infringe normativas y derechos laborales fundamentales que son irrenunciables (Chanamé, 2021).

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

## **Teorías.**

### **Teoría del Régimen CAS**

El Régimen CAS representa una modalidad de trabajo público en Perú, bajo la regulación del Decreto Legislativo 1057. Su objetivo principal es regular la admisión de personal para la prestación de servicios administrativos en el sector gubernamental, ofreciendo un contexto legal que, a diferencia de los Servicios No Personales (SNP), otorga derechos laborales a los trabajadores (Céspedes, 2023).

### **Teoría del derecho laboral**

Esta teoría establece que la concepción laboral se basa en un conjunto de normativas legales que regulan las relaciones entre trabajadores y supervisores. Su finalidad es salvaguardar el trabajo humano y asegurar condiciones de vida adecuadas para los empleados. Las leyes laborales comprenden un conjunto de directrices que regulan las relaciones entre los empleados y sus superiores. Por esta razón, es fundamental el propósito de resguardar a los trabajadores y proteger sus derechos (Quintana, 2017).

### **Teoría de los derechos humanos laborales**

Mediante este enfoque, se determina que, los derechos laborales humanos son aquellos derechos sociales que resguardan a los trabajadores y sus familias. Dichos derechos pretenden asegurar una existencia justa y digna.

Por esta razón, el sistema laboral ha sido diseñado para salvaguardar el derecho de trabajar, expresarse y unirse, especialmente promoviendo la igualdad y la no discriminación, así como estableciendo las condiciones necesarias para que los empleados obtengan salarios y beneficios sociales. Estas consideraciones se aplican tanto al ámbito público como al privado, ya que los trabajadores poseen un conjunto de derechos que les son propios (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017).

## **Dimensión 2: Decreto Legislativo N° 276**

El Decreto Legislativo N° 276 es un régimen especial de contratación administrativa de servicios, ejerce su aplicación en toda entidad pública sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, asimismo, regulan a otras normas de las carreras administrativas especiales de entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, salvo excepción de las empresas del Estado (Chanamé, 2021).

El Decreto Legislativo N° 276 es un régimen conformado por un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. El propósito de este régimen consiste en incorporar al personal idóneo, garantizando su permanencia, asegurando su desarrollo, además de proporcionarle una serie de beneficios sociales (Huancahuire, 2022).

El Decreto Legislativo N° 276 en Perú es un régimen que crea la base jurídica para los empleados de este sector, especificando su régimen laboral y los procedimientos de ingreso, así como los derechos, responsabilidades y avances profesionales de los funcionarios públicos. Su propósito esencial es asegurar la admisión y retención del personal adecuado, fomentar su progreso y apoyar su realización personal en el servicio público, fundamentándose en la competencia y el mérito (Chuquisuta, 2017).

El Decreto Legislativo N° 276 establece un sistema compuesto por varios principios, normas y procedimientos que rigen la entrada, los derechos y las obligaciones de los empleados públicos que, de forma continua, brindan servicios permanentes en la administración estatal. La finalidad de este sistema es integrar al personal calificado, asegurando su estabilidad, fomentando su crecimiento y ofreciéndole una variedad de beneficios sociales (Aliaga, 2023).

## **Teorías.**

### **Teoría de los beneficios sociales**

Esta teoría se centra en cómo las organizaciones, además de los sueldos, pueden proporcionar a sus trabajadores beneficios no monetarios para elevar su calidad de vida y bienestar. Estas ventajas, que se suman al salario, pueden abarcar desde atención médica y pólizas de seguros hasta servicios de movilidad o premios por rendimiento, con el fin de conservar talento y mejorar la productividad (Rodríguez et al., 2024).

### **Teoría de la motivación laboral**

Esta premisa refiere que, la motivación laboral se refiere a la posibilidad que tiene una empresa de motivar a sus empleados a mantener, mejorar, su rendimiento o su comportamiento a través de incentivos. La motivación laboral es la capacidad del empleador estimular e impulsar a sus equipos a través de alicientes, incentivos y estrategias de recursos humanos, que favorecen una relación de pertenencia al proyecto basada en el respeto, la empatía y la satisfacción, además de mejorar la calidad laboral. Por ello, entre los factores que influyen en el nivel de motivación de tus trabajadores puedes encontrar los siguientes: La remuneración, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, el clima laboral, calidad de vida laboral, etc. (Merchan & Vera, 2022).

### **Teoría de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral describe como la percepción global de un individuo respecto a su ocupación. De este modo, el placer en el ámbito laboral se considera una emoción positiva asociada a la forma en que se experimentan las vivencias en el empleo, afectada por las circunstancias laborales y las características individuales de cada trabajador. Por lo común, la satisfacción en el trabajo se logra cuando el empleado disfruta de beneficios sociales, lo que fomenta un sentido de bienestar, además de hacer que los trabajadores sientan que son apreciados y atendidos. Esto potencia su dedicación y eficiencia en el trabajo (García & Castaño, 2016).

### **Dimensión 3: Decreto Legislativo N° 728**

El Decreto Legislativo 728 es aquel régimen que contempla una serie de derechos hacia el trabajador. Es una legislación muy importante y publicada el 27 de marzo de 1997, la normativa estipula una serie de objetivos, estando como

principal el afán de propiciar las competencias a trabajadores para consolidar su desempeño y estabilidad laboral (Chanamé, 2021).

El Decreto Legislativo N° 728 es una normativa relevante, cuya finalidad principal es garantizar la permanencia de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario, pero sobre todo el que los trabajadores puedan contar el pago de beneficios sociales tal como lo indica la ley. Este régimen es ampliamente aclamado con frecuencia, ya que los que trabajadores que forman parte de otros regímenes pretenden acceder a este, en la búsqueda de contar con los beneficios sociales (Huancahuire, 2022).

El Decreto Legislativo N° 728 es crucial en Perú, ya que sienta los cimientos para el marco laboral en el sector privado, administrando los deberes y derechos tanto de los empleados como de los empleadores, y con el objetivo de promover la formación, la eficiencia y la estabilidad en el empleo a través de la defensa contra despidos injustificados y el impulso de la competitividad (Lino, 2021).

El Decreto Legislativo N° 728 tiene como objetivo impulsar la educación y el entrenamiento laboral para elevar la eficiencia, facilitar el movimiento de empleados hacia áreas con mayor rendimiento, y asegurar los salarios y la defensa contra despidos injustificados, con el fin de activar el mercado laboral y fortalecer las ventajas sociales (Oblea, 2021).

## **Teorías.**

### **Teoría de la estabilidad laboral**

La estabilidad en el empleo es el derecho que se legaliza para un trabajador formal, permitiéndole conservar su puesto de manera indefinida, salvo que se presente una causa específica predefinida o existan circunstancias excepcionales que impidan su permanencia, antes de que llegue a su derecho a retiro. La protección laboral otorga un carácter permanente a la relación entre el empleador y el empleado, donde la conclusión del trabajo depende solamente de la elección del trabajador y, en situaciones específicas, de la decisión del empleador. Asimismo, la Constitución Política del Perú respalda la estabilidad laboral en favor del trabajador (Calcina, 2021).

### **Teoría de los beneficios laborales**

Esta teoría se centra en investigar de qué manera las compañías ofrecen y gestionan beneficios adicionales al salario, con el objetivo de elevar la calidad

de vida de sus trabajadores y aumentar su satisfacción en el ámbito laboral. Dichos beneficios, que van más allá del ingreso, pueden ser financieros o no financieros, incluyendo las bonificaciones laborales. En este sentido, en el entorno laboral de Perú, las bonificaciones laborales se consideran pagos adicionales que los empleadores realizan a sus trabajadores, usualmente en los meses de julio y diciembre, como parte de un apoyo social. Estas bonificaciones, que son conocidas también como bonificaciones obligatorias, equivalen a un sueldo mensual extra y están destinadas a los empleados del sector privado (Valle, 2023).

### **Teoría de la igualdad o equidad laboral**

Este postulado establece que el concepto de equidad en el trabajo se fundamenta en que todos los trabajadores, sin distinción de género, raza, fe u otras cualidades individuales, deben contar con las mismas oportunidades y condiciones en su lugar de trabajo. Esto implica no solo recibir remuneraciones justas, sino también igualdad en la disponibilidad de empleos, capacitación, promociones y otros privilegios (Grifol, 2016).

### **Variable 2: Calidad de vida**

La calidad de vida es el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para la persona, siendo un elemento clave para bienestar humano (Villasís, 2022).

La Calidad de vida laboral es la satisfacción del trabajador con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo (Pérez et al., 2024).

La calidad de vida se refiere a la forma en que una persona ve su bienestar dentro de su cultura y su entorno. Esto incluye aspectos como la salud, la estabilidad material, las relaciones sociales y el bienestar emocional, todos afectados por elementos personales, sociales, económicos y del medio ambiente (Montoya et al., 2021).

La calidad de vida laboral implica las circunstancias y aspectos que influyen en el bienestar y la felicidad de los trabajadores, procurando un balance entre las actividades laborales y la vida personal para fomentar un desarrollo significativo y un compromiso genuino. Este concepto abarca aspectos tangibles (como la seguridad en el empleo y los salarios) y aspectos intangibles (como la satisfacción, el aprecio y el ambiente de trabajo). Su propósito es establecer un

entorno en el cual los empleados se sientan apreciados, entusiasmados y con posibilidades de avance (Deliacir & Esparza, 2022).

### **Teorías.**

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

Según este postulado, la noción de calidad de vida en el ámbito laboral se centra en optimizar las condiciones en el trabajo para favorecer la felicidad, el bienestar y el desempeño de los trabajadores, junto con la eficacia y competitividad de la empresa. Se fundamenta en la creencia de que la calidad de vida en el empleo es un proceso incesante de avance, que requiere la evaluación constante de las condiciones laborales y la implementación de acciones para elevar la satisfacción y el bienestar de los empleados (Patlán, 2021).

#### **Teoría de la calidad de vida laboral**

La conjetura sobre la calidad de vida en el trabajo es una idea legal centrada en mejorar las situaciones laborales para favorecer a los trabajadores, incentivando la satisfacción, el bienestar y el desempeño, tanto de los empleados como de la organización. La calidad de vida en el trabajo es crucial para retener a los empleados y optimizar la productividad en una empresa (Cruz, 2018).

#### **Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo**

Esta conjetura ha señalado que un acuerdo laboral implica ciertos derechos para el empleado, que a su vez se transforman en deberes para el empresario. Al mismo tiempo, las responsabilidades asumidas por el trabajador se convierten en derechos para el empleador. En estos términos, un contrato laboral representa el pacto entre un empleado y su jefe, en el cual se establecen las particularidades de la relación laboral que ambos crean. Esto involucra un conjunto de condiciones a las que ambos se obligan, vinculadas a los aspectos fundamentales de cualquier relación laboral, como la provisión del servicio, la compensación económica y la subordinación de una parte respecto a la otra (Preciado, 2017).

### **Dimensiones.**

#### **Dimensión 1: Percepción salarial**

La percepción salarial es una cuestión que está relacionada con las ganancias en efectivo o en bienes que un empleado obtiene como pago por su labor, o por períodos de descanso reconocidos, conforme a lo estipulado en el

acuerdo o la normativa. Abarca tanto el sueldo base como otras partidas como bonificaciones, pagos adicionales, comisiones y estímulos. La percepción salarial es crucial para la motivación y el contenido del trabajador, ya que simboliza la valoración económica de sus capacidades y el tiempo dedicado (De La Cueva, 2024).

La percepción salarial hace alusión al ingreso financiero que los trabajadores obtienen por su labor. Esto abarca remuneraciones fijas, pagos por hora, incentivos y comisiones. La percepción del salario es clave para el impulso y la satisfacción en el ámbito laboral de los empleados, dado que simboliza la recompensa monetaria que se les concede por sus capacidades y el tiempo dedicado (Interim Group, 2023).

La percepción del salario hace referencia a la remuneración que los trabajadores reciben directamente por sus labores. Esto abarca sueldos, pagos por hora, incentivos y comisiones. La percepción del salario es crucial para la motivación y el bienestar de los empleados, ya que simboliza el valor monetario que se les asigna por sus capacidades y el tiempo dedicado (Pacori, 2025).

Las percepciones salariales son los ingresos monetarios que reciben los empleados a cambio de su labor profesional, los cuales compensan el trabajo realizado o los tiempos de descanso considerados como laborales (Peña, 2023).

## **Teorías.**

### **Teoría del fondo de salarios**

Esta teoría expresa que, los salarios se fundamentan, en gran medida, en la disponibilidad y necesidad de empleo, o, como se indica comúnmente, en la relación entre el capital y la fuerza laboral; considerando como fuerza laboral el total de individuos que conforman el sector trabajante o, más específicamente, los que laboran a cambio de un salario; y en relación al capital, se refiere únicamente al capital en circulación y, de hecho, no a la totalidad de este, sino solo a la fracción que se destina a la adquisición directa de mano de obra (Galvis, 2014).

### **Teoría del salario de eficiencia**

Esta teoría sugiere que las compañías tienen la capacidad de mejorar la eficacia y la ganancia al ofrecer a sus trabajadores sueldos por encima del nivel de equilibrio del mercado. Este aumento en el pago sirve como un motivador para que los empleados logren ser más productivos, se involucren más en sus

tareas, disminuyan la tasa de abandono y atraigan a postulantes más competentes. Por consiguiente, esta teoría busca que los trabajadores alcancen maximizar su rendimiento y perfeccionar su productividad (Méndez, 2015).

### **Teoría institucional**

Esta teoría hace mención que se deben respetar los derechos en todos los ámbitos debido a que los ve como entidades con dos aspectos: personal (protecciones para las personas) y estructural (definen el marco del Estado Social de Derecho en función del bienestar general). Así, es crucial su observancia para la instauración del Estado de derecho, exigiendo la intervención activa de las autoridades públicas y la consideración de su esencia en el marco de la Constitución (Landa, 2002).

### **Dimensión 2: Rendimiento laboral**

El rendimiento es una cuestión clave que se refiere al nivel de eficiencia y prontitud con la que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades. Es un aspecto esencial para el éxito de una organización. Por esta razón, la eficacia laboral se ocupa de evaluar la calidad y cantidad de las labores, la puntualidad y el logro de metas (González & Vilchez, 2021).

El rendimiento laboral en el trabajo se refiere a la adecuada función y en qué forma efectiva un empleado lleva a cabo sus tareas en el entorno laboral. Esto incluye aspectos como la calidad del trabajo realizado, la cantidad de tareas completadas, la puntualidad, la capacidad de trabajar en equipo y de cumplir con los objetivos y expectativas del jefe (Zaragoza et al., 2023).

El rendimiento laboral se refiere a nivel que determina la eficacia de la persona lleva a cabo sus tareas. Esto incluye tanto la calidad de la labor realizada, como la capacidad para trabajar en equipo, la adaptabilidad ante situaciones cambiantes y la voluntad de adquirir nuevos conocimientos y progresar de forma constante (Mendoza & Arriola, 2022).

El rendimiento laboral es vital ya que promueve el éxito de la organización al aumentar la eficiencia, cultivar un ambiente laboral favorable y alinear las metas personales con las de la empresa. Para los trabajadores, una evaluación positiva facilita el acceso a oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento y un sentido de dirección. Para la entidad, ayuda a detectar talentos, perfeccionar procesos, hacer elecciones estratégicas y maximizar recursos (Pacori, 2025).

## **Teorías.**

### **Teoría del rendimiento laboral**

Esta teoría manifiesta que el rendimiento laboral en el trabajo se refiere al nivel de resultados y eficiencia con el que una persona realiza sus responsabilidades laborales. Este aspecto es clave para el éxito de una organización. De esta forma, al referirse al rendimiento en el trabajo, se menciona la calidad de la labor realizada, la capacidad para trabajar en equipo, la adaptabilidad ante diferentes situaciones y la voluntad de adquirir nuevos conocimientos y mejorar de forma constante. Asimismo, implica un análisis sistemático del desempeño de los empleados en relación con las metas y estándares establecidos por la empresa (Rueda, 2023).

### **Teoría de la Expectativa de Vroom**

Esta teoría se enfoca en lo que los trabajadores se anticipan sobre su dedicación y rendimiento. Por ello, esta conjetura fue desarrollada por Victor Vroom, quien argumenta que la motivación se basa en tres elementos: la creencia de que el esfuerzo generará resultados, la convicción de que esos resultados recibirán una recompensa y la importancia que el trabajador otorga a dicha recompensa. Conocer estas expectativas personales puede asistir a los directivos en la creación de sistemas de incentivos eficaces. Por ello, el empleador pueda recurrir a esta teoría estableciendo expectativas claras sobre el rendimiento y vinculándolas a recompensas significativas. Al comunicar la relación entre el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas, se motiva a los empleados a esforzarse más para alcanzar metas específicas (Rueda, 2023).

### **Teoría de la Fijación de Metas de Locke**

Esta teoría alega que, el rendimiento laboral es fundamental ya que promueve el triunfo de la organización al aumentar la eficiencia, crear un entorno laboral favorable y coordinar las metas personales con las de la compañía. De ahí que, esta conjetura fue desarrollada por Edwin Locke, quien sugirió que fijar objetivos precisos y retadores estimula el rendimiento. De acuerdo con esta idea, definir metas concretas y realizables puede mejorar tanto la productividad como la satisfacción en el trabajo. La teoría de fijación de metas subraya lo crucial que es la claridad y el carácter desafiante de los objetivos para fomentar un rendimiento excelente (Rueda, 2023).

### **Dimensión 3: Bienestar laboral**

El bienestar laboral es una cuestión que se relaciona con la eficacia de los empleados, su involucramiento en el desarrollo profesional y en la cohesión de grupos, así como su relación con los clientes. Si se encuentran satisfechos, podrán reflejar esa satisfacción en su trato con clientes y colegas. Por lo tanto, tener un entorno laboral favorable genera múltiples ventajas para el personal (García, 2021).

El bienestar laboral se refiere a las experiencias favorables que una organización produce en su personal, incluyendo aspectos como su salud física, mental, emocional y financiera, así como la seguridad, la satisfacción y la armonía entre su vida laboral y personal. Su objetivo es establecer un entorno laboral seguro, saludable y estimulante a través de normativas y acciones que promuevan el desarrollo profesional, el reconocimiento y la integración del trabajo con la vida personal (Charria et al., 2022).

El bienestar laboral hace mención a las emociones agradables que una organización promueve en sus trabajadores, incluyendo su salud física, mental, emocional y económica, así como la seguridad, el grado de satisfacción y el balance entre su vida personal y laboral. Su objetivo es establecer un entorno laboral que sea seguro, sano y motivador a través de normas y acciones que impulsen el desarrollo profesional, el reconocimiento y la armonía entre la vida y el trabajo (Arce, 2020).

El bienestar laboral se refiere a las diversas acciones y normas que las organizaciones ponen en práctica para ofrecer un espacio seguro mediante la mitigación de peligros. Sin embargo, esto no se limita únicamente a eso: también incluye la salud física, mental y emocional de los trabajadores, promoviendo un clima más positivo y motivador (Adecco Perú, 2025).

#### **Teorías.**

##### **Teoría de los derechos fundamentales**

Esta conjetura ha sintetizado eficientemente y con contundencia que, los derechos han sido creados para proteger la dignidad humana que comprende la libertad, igualdad, integridad, justicia, entre otros derechos. Por ello, los promotores que han fomentado el ejercicio de los derechos fundamentales, sostuvieron en concordancia que estos son un conjunto de principios y normas propicias para la persona acorde al respeto de su dignidad (Landa, 2002).

## **Teoría del comportamiento organizacional**

Esta teoría afirma que, el comportamiento organizacional se centra en conductas observables, tales como hablar con los compañeros de trabajo, manejar el equipo, o la preparación de un informe. También se ocupa de los estados internos como el pensamiento, la percepción, y la toma de decisiones, etc. Igualmente, estudia el comportamiento de las personas tanto individual y cómo grupalmente dentro de una organización. Por ello, la importancia del comportamiento organizacional se debe a que tiene que ver concretamente con las situaciones relacionadas con el empleo, cómo el comportamiento afecta en el rendimiento de la organización, tiene énfasis en la conducta de los empleados, el trabajo, el ausentismo, la rotación de oficio, la productividad, el rendimiento humano y la gerencia (Aguilar et al., 2023).

## **Teoría de las relaciones humanas**

Esta teoría ha fundamentado el origen de la calidad de vida laboral, por cuanto, el término de calidad de vida laboral surge como producto de la evolución conceptual de la definición de calidad de vida, que se relaciona con aspectos como las condiciones de vida, la felicidad y el bienestar, que se originan como resultado de un estado mental de satisfacción. La calidad de vida es un concepto subjetivo que depende de la percepción que tienen las personas acerca de su vida como el estado de bienestar físico, emocional, social y espiritual; también de sus propios valores y creencias, su contexto cultural e historia personal en el sentido de sentirse satisfechas con sus propias expectativas y proyectos. A tal efecto, la acepción de calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se basa en la satisfacción personal y social, a través del empleo como medio para preservar la economía y la salud; que cuenta con soporte institucional, seguridad, integración al puesto de trabajo, satisfacción y bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre (Cruz, 2018).

## **Marco jurídico.**

En esta secuencia se plasmaron las siguientes bases jurídicas que guarda relación con la presente investigación:

La Ley Orgánica de Municipalidades mediante su artículo 8, ha referido a la administración municipal, determinado que los obreros son parte de la gestión municipal, siendo trabajadores y que cuentan con deberes y derechos, además

de empleados y funcionarios (Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, 2003).

A su vez, el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, detallado al régimen laboral, indicando que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a tal régimen (Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, 2003).

El sistema constitucional es una ley que comprende la normativa vigente sobre los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores por medio del artículo 2, 24, 25, 26, 27,28 y 29, donde se detalla el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley, a la remuneración equitativa y suficiente, a los beneficios sociales, a la igualdad, entre otros derechos (Constitución Política del Perú, 1993).

Por otra parte, el artículo IX de la ley de seguridad y salud en el trabajo, ha expuesto que, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua (Ley N° 29783, 2012).

### **3.3. Marco conceptual**

#### **Régimen laboral.**

Es un sistema que hace mención al derecho laboral, conocido como derecho del trabajo, cuyos principios y normas jurídicas de este sistema tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación (Pino et al., 2024).

#### **Régimen CAS N° 1057.**

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

#### **Decreto Legislativo N° 276.**

Es un régimen conformado por un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. El propósito de este

régimen consiste en incorporar al personal idóneo, garantizando su permanencia, asegurando su desarrollo, además de proporcionarle una serie de beneficios sociales (Huancahuire, 2022).

#### **Decreto Legislativo N° 728.**

Es una normativa relevante, cuya finalidad principal es garantizar la permanencia de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario, pero sobre todo el que los trabajadores puedan contar el pago de beneficios sociales tal como lo indica la ley. Este régimen es ampliamente aclamado con frecuencia, ya que los que trabajadores que forman parte de otros regímenes pretenden acceder a este, en la búsqueda de contar con los beneficios sociales (Huancahuire, 2022).

#### **Contrato de Locación de Servicios.**

Es un contrato civil donde el prestador tiene autonomía en la ejecución de sus servicios. Sin embargo, no existe vinculación laboral alguna, pero a pesar de ello, se debe cumplir con entregar el producto o servicio requerido y establecido en el contrato. En tal sentido, no existen beneficios en esta modalidad contractual (Pino et al., 2024).

#### **Remuneración.**

Es un recurso dinerario que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios hacia una determinada entidad, ya se pública o privada. Es la retribución asignada al trabajado por parte del empleador acorde a ley (Ferro, 2019).

#### **Beneficios sociales.**

Los beneficios sociales son bonificaciones percibidas para el trabajador por su condición de tal, como parte retribuable a las labores prestadas en virtud de dependencia, por ello, los aspectos fundamentales son los beneficios percibidos por el trabajador según lo indica la ley en sus estatutos laborales (Castillo, 2022).

#### **Beneficios económicos establecidos por ley.**

Son aquellos beneficios que las normativas nacionales establecen en favor del trabajador, estando la gratificación, bonificación extraordinaria, CTS, asignación familiar, participación en las utilidades, entre otros beneficios establecidos por ley (Ferro, 2019).

### **Irrenunciabilidad de derechos del trabajador.**

Es un principio ampliamente fundamental que establece que los derechos reconocidos a favor de los trabajadores son irrenunciables y cualquier renuncia a ellos es nula, los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición de derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales. Por lo tanto, los derechos laborales son de carácter irrenunciable, no pudiendo el empleador restringírseles al trabajador en ningún momento (Pino et al., 2024).

### **Calidad de vida.**

Es el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para la persona, siendo un elemento clave para bienestar humano (Villasís, 2022).

### **Calidad de vida laboral.**

Es la satisfacción del trabajador con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo (Pérez et al., 2024).

### **Principios laborales.**

Los principios laborales son pautas esenciales que orientan cómo se entienden y se implementan las reglas del trabajo, con el objetivo de lograr una armonía entre el empleado y el patrón, resguardando a la parte más vulnerable de la relación laboral. Por tanto, los principios laborales son cruciales en el ámbito peruano, ya que crean las bases para vínculos laborales justos y equilibrados, resguardando la dignidad del trabajador al garantizar condiciones laborales apropiadas, remuneraciones justas y la equidad en las oportunidades (Pacori, 2025).

### **Derechos fundamentales.**

En el régimen peruano, los derechos fundamentales son los derechos básicos de la persona que se fundamenta en su dignidad y que, a su vez, se clasifican como el eje principal del Estado y de la sociedad integra. Por tanto, resulta necesario saber que son y que teneros derecho desde que lo invocamos, para lograr el respeto y su efectiva vigencia (Landa, 2017).

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

#### **Tipo.**

La pesquisa ha tenido un tipo de investigación de carácter básica pura o fundamental. Esto se debe a que la investigación de tipo básica se orienta a recolectar datos teóricos para fortalecer los conocimientos adquiridos respecto a la temática de estudio, además busca servir de base para futuras investigaciones (Gallardo, 2017).

#### **Enfoque.**

Por otra parte, la investigación estuvo estructurada mediante un enfoque cuantitativo. En tal sentido, el enfoque cuantitativo se orienta en establecer la medición de problema mediante un análisis estadístico, es decir, se utiliza escala numérica o porcentual con el fin de medir las variables y contrastar las hipótesis, además de explicar, predecir y proponer posibles soluciones a los fenómenos de estudio (Abásolo, 2023).

#### **Nivel.**

En tanto que, el nivel empleado ha sido el correlacional, dado que este nivel se encuentra enmarcado en descubrir y establecer la correlación de variables por medio de un procedimiento y análisis estadístico para lograr tales fines (Espinoza & Ochoa, 2021).

### **4.2. Diseño de investigación**

#### **Diseño.**

El diseño de investigación estuvo configurado mediante cuestiones existentes, es decir se tuvo un diseño no experimental, desde que los fenómenos expuestos son situaciones ya existentes. Además, que en dicho diseño no se manipula ninguna variable. (Hernández et al., 2014).

Por otra parte, el diseño no experimental si bien es cierto que no manipula ninguna variable, la recolección de datos para establecer su medición se ejerce en un solo momento, siendo denominado también diseño transversal. (Flores, 2022).

### **4.3. Hipótesis general y específicas**

Antes que nada, se debe precisar que las hipótesis son enunciados o conjeturas que se plantean con el fin de proporcionar respuesta a los objetivos de estudio (Ñaupas et al., 2018).

### **Hipótesis general.**

**Hi:** Existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

### **Hipótesis específica 1.**

**Hi:** Existe relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

### **Hipótesis específica 2.**

**Hi:** Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

### **Hipótesis específica 3.**

**Hi:** Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025.

## **4.4. Identificación de las variables**

Las variables son características, cualidades o propiedades observadas que puede adquirir diferentes valores y son susceptibles de ser cuantificadas o medidas en una investigación científica. Las variables forman parte de estudios cuantitativos (Hadi et al., 2023).

En ese sentido, se identificaron a las siguientes variables de estudio:

**Variable 1:** Régimen laboral. Es un ámbito legal que se refiere al conjunto de normativo y de principios laborales, el régimen laboral está conformado por el Régimen CAS N° 1057, Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 como uno de los principales regímenes del ámbito peruano, estos rigen la interacción entre empleadores y empleados, definiendo sus derechos, responsabilidades y términos laborales (Rivera, 2025).

#### **Dimensiones:**

1. Régimen CAS N° 1057
2. Decreto Legislativo N° 276
3. Decreto Legislativo N° 728

**Variable 2:** Calidad de vida. Es el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para la persona, en el ámbito laboral la calidad de vida es la satisfacción del trabajador con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo, se encuentra conformada por

la percepción salarial la cual influye en el rendimiento laboral, lo que finalmente origina el bienestar laboral (Pérez et al., 2024).

**Dimensiones:**

1. Percepción salarial
2. Rendimiento laboral
3. Bienestar laboral

**4.5. Matriz de operacionalización de variables**

La operacionalización de variables es un procedimiento que consiste en establecer las variables con sus respectivas dimensiones dentro de un esquema, estableciendo, también su definición conceptual, indicadores, ítems, instrumento recolector de datos y sobre todo la escala de medición. Su finalidad es identificar los ítems con los que se recolectara información en las encuestas (Cohen & Gómez, 2019).

Por ello, la operacionalización se encuentra establecida en las siguientes tablas:

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable 1: Régimen laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Régimen laboral	El régimen laboral es un ámbito legal que se refiere al conjunto de principios laborales, el régimen laboral está conformado por el Régimen CAS N° 1057, Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728 como uno de los principales regímenes del ámbito peruano, estos rigen la interacción entre empleadores y empleados, definiendo sus derechos, responsabilidades	Para establecer la medición se determinó las siguientes dimensiones: Régimen CAS N° 1057, Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728.	Régimen CAS N° 1057	Derechos laborales  Reducciones de derechos  Bienestar  Olvidados	1.- ¿La contratación bajo el Régimen CAS ha transgredido los derechos laborales de los obreros en la Municipalidad de Carabayllo? 2.- ¿El Régimen CAS ha implicado reducciones de derechos, estando las vacaciones por 15 días, sin aguinaldos, sin licencias, sin seguridad social, entre otros, de modo similar a los locadores de servicios en la Municipalidad de Carabayllo? 3.- ¿La normatividad del Régimen CAS, ha sido ampliamente contraproducente para el bienestar de los trabajadores municipales? 4.- ¿Numerosos trabajadores municipales contratados bajo el Régimen CAS han sido olvidados y no han tenido los derechos de los cuales perciben los regímenes 728 y 276?	<b>Escala ordinal Likert</b>  1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Neutro 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

---

y términos  
laborales (Rivera,  
2025).

	Seguridad	5.- ¿La contratación bajo el Régimen 276 ha propiciado el respeto de los derechos laborales y la seguridad de todos los obreros municipales?
Decreto Legislativo N° 276	Contratación clave	6.- ¿El Régimen 276 es una modalidad de contratación clave porque reconoce a la gratificación y a la CTS como beneficios en todo momento?
	Proceso de selección	7.- ¿Se ha establecido un proceso de selección objetiva y transparente en la contratación bajo el Régimen 276?
Decreto Legislativo N° 728	Condiciones dignas	8.- ¿El Régimen 728 implica a las condiciones dignas y justicia laboral para todos los trabajadores municipales?
	Transparentes	9.- ¿Las convocatorias para la contratación bajo el Régimen N 728, han sido transparentes?
	Bienestar y equidad	10.- ¿El Decreto Legislativo N° 728 al igual que el 276, ha brindado el bienestar y la equidad de todos los trabajadores municipales?

---

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable 2: Calidad de vida*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Variable 2:</b> Calidad de vida	La calidad de vida es el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para la persona, en el ámbito laboral la calidad de vida es la satisfacción del trabajador con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados	Para establecer la medición se determinó las siguientes dimensiones: Percepción salarial, rendimiento laboral y bienestar laboral.	Percepción salarial	Deteriora	1.- ¿En la Municipalidad de Carabayllo existen bajos niveles salariales a causa del Régimen CAS y que deteriora la calidad de vida de los obreros? 2.- ¿Los trabajadores del Régimen CAS tienen escasos beneficios laborales a pesar de que realizan las mismas labores que uno que ha sido contratado bajo el Régimen 728 o 276? 3.- ¿Para neutralizar los bajos niveles salariales y mejorar la calidad de vida, es clave el aumento salarial para los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad CAS?	<b>Escala ordinal Likert</b> 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Neutro 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
				Labores	4.- ¿El gobierno local de Carabayllo ha mostrado interés en aumentar el salario de los trabajadores CAS? 5.- ¿El rendimiento laboral ha estado reducido como consecuencia de que la mayoría de obreros municipales han sido contratados bajo el Régimen CAS, pero que no reconoce ningún beneficio laboral? 6.- ¿La discriminación laboral ha sido	
			Rendimiento laboral	Aumento salarial		
				Interés		
				Beneficio laboral		

derivados de la participación en el lugar de trabajo, se encuentra conformada por la percepción salarial la cual influye en el rendimiento laboral, lo que finalmente origina el bienestar laboral (Pérez et al., 2024).

Bienestar  
laboral

Discriminación  
laboral

Insatisfacción  
laboral

Condiciones  
dignas

Unifiquen

Proyecto de  
Ley

otro factor que ha influido en el bajo rendimiento de los obreros municipales que han sido contratados mediante el Régimen CAS frente a los decretos 728 y 276?

7.- ¿El bajo rendimiento laboral ha estado relacionado con la insatisfacción laboral, desde que el trabajador tiene conocimiento que no percibirá ningún beneficio por haber sido contratado bajo el Régimen CAS?

8.- ¿El gobierno local de Carabayllo ha cumplido con otorgar las condiciones dignas a los obreros?

9.- ¿Es necesario que se unifiquen a los obreros que han sido contratados bajo la modalidad CAS, para que pasen a formar parte del Régimen 728 o 726 para que haya bienestar laboral?

10.- ¿Para mejorar el bienestar laboral y calidad de vida, el Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalúe y determine la eliminación del Régimen CAS en el sector estatal?

## 4.6. Población – Muestra

### Población.

La población en investigaciones científicas e innovadoras se define como el conjunto de individuos o elementos sobre los cuales se aspira obtener información o conocimiento (Espinoza et al., 2023).

En tal sentido, la población estuvo compuesta por 80 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Carabayllo.

### Muestra.

Respecto a la muestra, este viene a ser un subgrupo denominado como una parte representativa de la población, los datos recolectados en la muestra perfilan desde la situación problemática de la investigación (Pacori, 2021).

En tanto que, para hallar la muestra fue crucial usar el muestreo probabilístico, este muestreo se denomina también aleatorio simple, siendo un método útil porque permite obtener una muestra confiable de la población, en el que cada individuo tiene la misma probabilidad de ser seleccionado (Vara, 2015).

Por ello, se usó la siguiente fórmula para obtener una muestra.

### Figura 1

*Fórmula empleada*

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

**Población:** 80

**Nivel de confianza:** 95%

**Posibilidad de Error:** 5%

**Tamaño de la muestra:** 67

Es así que, se obtuvo una muestra de 67 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Carabayllo con un margen de error de 0,5%.

## 4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

### Técnica.

Se tuvo como técnica a la encuesta, la cual es una herramienta cuantitativa permite la obtención de datos mediante la interrogación que se realiza a los encuestados a fin de que estos proporcionen información requerida para la investigación (Espinoza et al., 2023).

### Instrumento.

En tanto que como instrumento se tuvo al cuestionario, este es un dispositivo empleado en los trabajos de investigación científica, consistiendo en

formular una serie de preguntas y enumeradas en un formulario o ficha con sus respectivas alternativas para que los encuestados puedan responder a las preguntas planteadas por el investigador. (Arias, 2020).

Además, cabe mencionar que el instrumento empleado para recolectar información tuvo una escala ordinal de Likert, estando conformado por las siguientes alternativas de respuestas:

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

Entonces, la variable 1: Régimen laboral, tuvo 10 ítems y la variable 2: Calidad de vida, tuvo también 10 ítems, siendo un total de 20 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*

<b>Nombre y Apellidos del experto</b>	<b>DNI</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Evaluación</b>
Abg. Marcos Enrique Tume Chunga	41058938	Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal	Aprobado
Abg. José Luis Escalante Salas	45014543	Maestro en Gestión Pública	Aprobado
Abg. Dany Alberto Espilco Huamani	44218672	Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal y Maestro en Gestión Pública	Aprobado

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

Previamente se recurrió al uso del programa estadístico de SPSS versión 26, obteniéndose a parte de las frecuencias estadísticas en tablas o figuras, la fiabilidad del instrumento y contrastación de hipótesis (Ñaupas et al., 2023).

##### **Estadística descriptiva.**

En la técnica de análisis estuvo la estadística descriptiva, por cuanto, este permite establecer frecuencias estadísticas organizando datos en tablas de distribución de frecuencias, además de su representación visual, como histogramas o gráficos de barras, lo cual ayuda a comprender la distribución y la repetición de valores en un conjunto de datos (Espinoza et al., 2023).

##### **Estadística inferencial.**

También se tuvo a la estadística inferencial, ya que esta técnica propicia la contrastación de hipótesis al confrontar una suposición relacionada a una población con los datos obtenidos de una muestra, con el fin de comprobar si la evidencia afianza o contradice esa suposición. Este proceso incluye el planteamiento de una hipótesis nula ( $H_0$ , la declaración inicial) y una hipótesis alternativa ( $H_1$ , que es opuesta a  $H_0$ ), y luego se emplea un coeficiente para poner a prueba a las hipótesis para determinar si se debe rechazar o no la hipótesis nula (Espinoza et al., 203).

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de resultados

Antes, para evaluar la fiabilidad y la consistencia del instrumento que cuantifica las variables, se utilizó el Alfa de Cronbach. En este sentido, el Alfa de Cronbach actúa como un coeficiente y una técnica de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los diferentes elementos. Su finalidad es establecer la fiabilidad y consistencia de un conjunto de ítems o preguntas que componen una escala, asegurando de este modo que los elementos sean coherentes, estables y confiables (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).

**Tabla 5**

*Valores de fiabilidad de la variable 1: Régimen laboral*

Estadísticas de fiabilidad de la variable 1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	10

**Tabla 6**

*Valores de fiabilidad de la variable 2: Calidad de vida*

Estadísticas de fiabilidad de la variable 2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	10

**Conclusión:** Tal como se observa, tanto en el análisis de fiabilidad del instrumento que mide las variables, este ha proporcionado un rango de 0,962 y 0,906, lo cual determina que es un coeficiente “Excelente”, según los Valores de fiabilidad del Alfa de Cronbach previstos en la tabla 4.

Ahora bien, luego de hallar la fiabilidad del instrumento que mide las variables, se estableció las frecuencias estadísticas de cada items que conformaron el instrumento recolector de datos, cuyos hallazgos se encuentran plasmados mediante tablas y figuras, estableciendo tendencias y distribuciones para luego ser interpretados.

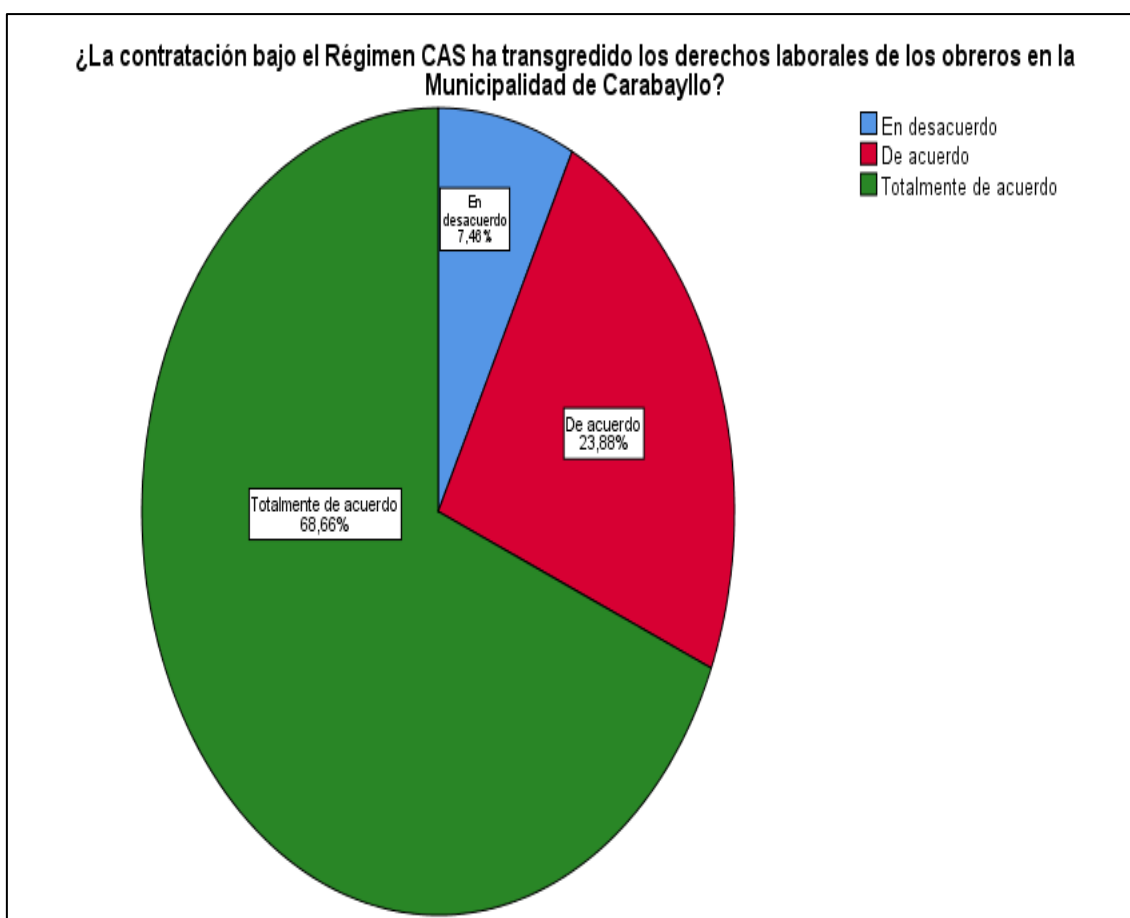
**Tabla 7**

*Pregunta 1: ¿La contratación bajo el Régimen CAS ha transgredido los derechos laborales de los obreros en la Municipalidad de Carabaylo?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	5	7,5
	De acuerdo	16	23,9
	Totalmente de acuerdo	46	68,7
	Total	67	100,0

**Figura 2**

*Pregunta 1: ¿La contratación bajo el Régimen CAS ha transgredido los derechos laborales de los obreros en la Municipalidad de Carabaylo?*



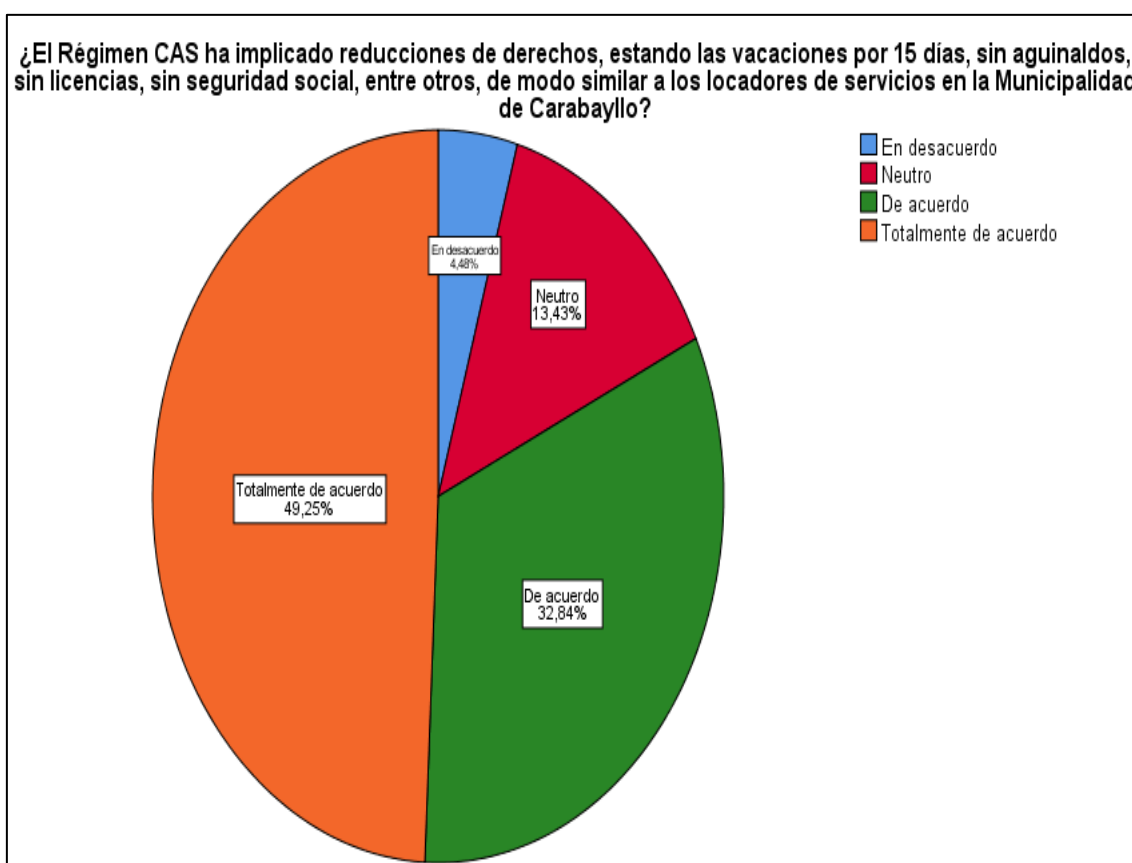
**Tabla 8**

*Pregunta 2: ¿El Régimen CAS ha implicado reducciones de derechos, estando las vacaciones por 15 días, sin aguinaldos, sin licencias, sin seguridad social, entre otros, de modo similar a los locadores de servicios en la Municipalidad de Carabayllo?*

		Frecuencia	Porcentaje
	En desacuerdo	3	4,5
	Neutro	9	13,4
Válido	De acuerdo	22	32,8
	Totalmente de acuerdo	33	49,3
	Total	67	100,0

**Figura 3**

*Pregunta 2: ¿El Régimen CAS ha implicado reducciones de derechos, estando las vacaciones por 15 días, sin aguinaldos, sin licencias, sin seguridad social, entre otros, de modo similar a los locadores de servicios en la Municipalidad de Carabayllo?*



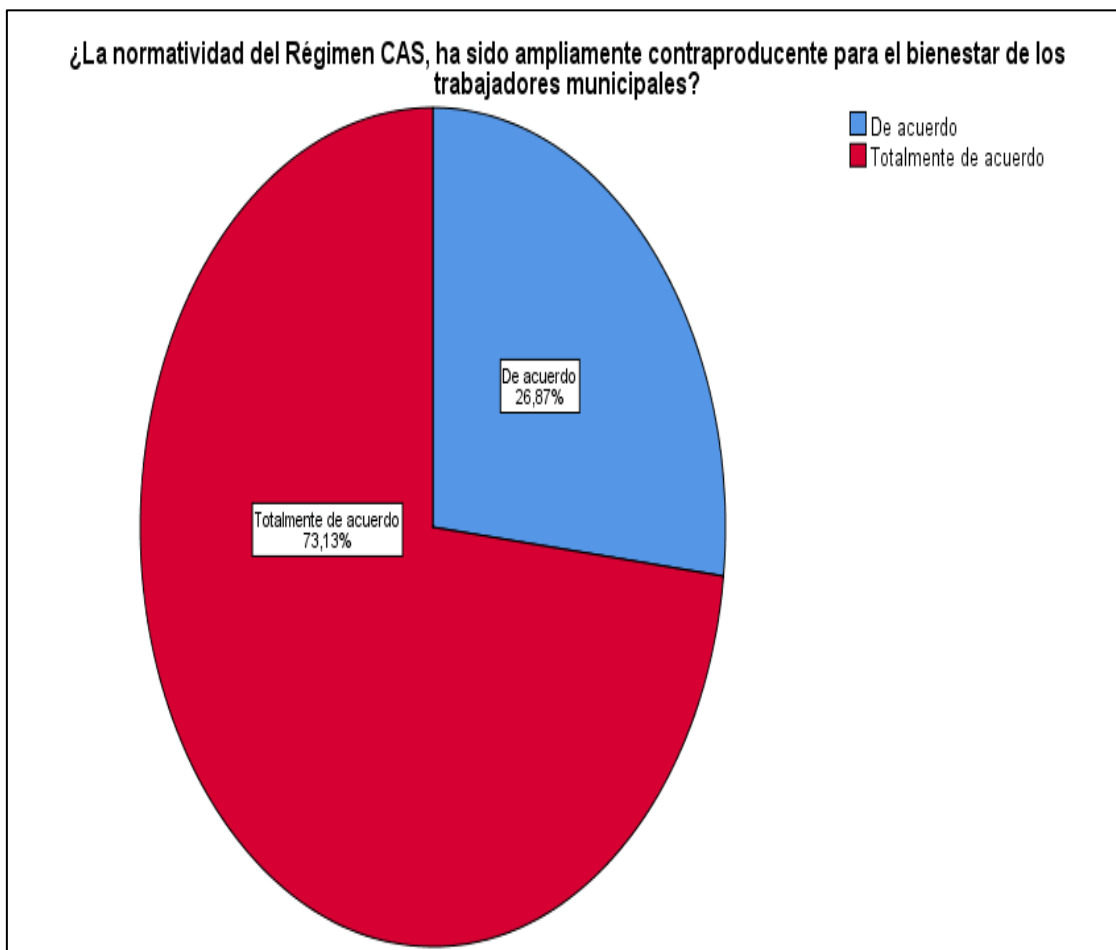
**Tabla 9**

*Pregunta 3: ¿La normatividad del Régimen CAS, ha sido ampliamente contraproducente para el bienestar de los trabajadores municipales?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	18	26,9
	Totalmente de acuerdo	49	73,1
	Total	67	100,0

**Figura 4**

*Pregunta 3: ¿La normatividad del Régimen CAS, ha sido ampliamente contraproducente para el bienestar de los trabajadores municipales?*



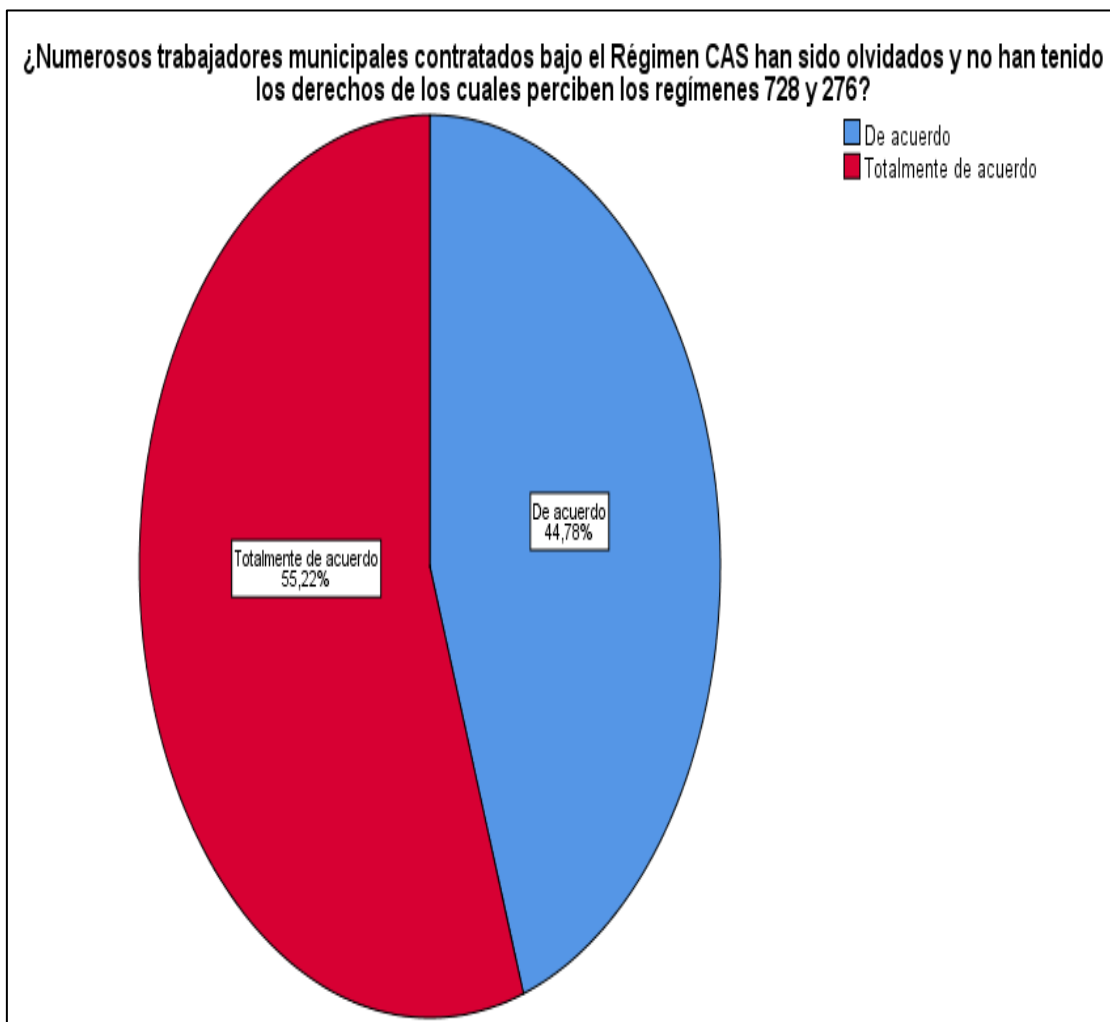
**Tabla 10**

*Pregunta 4: ¿Numerosos trabajadores municipales contratados bajo el Régimen CAS han sido olvidados y no han tenido los derechos de los cuales perciben los regímenes 728 y 276?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	30	44,8
	Totalmente de acuerdo	37	55,2
	Total	67	100,0

### Figura 5

Pregunta 4: ¿Numerosos trabajadores municipales contratados bajo el Régimen CAS han sido olvidados y no han tenido los derechos de los cuales perciben los regímenes 728 y 276?



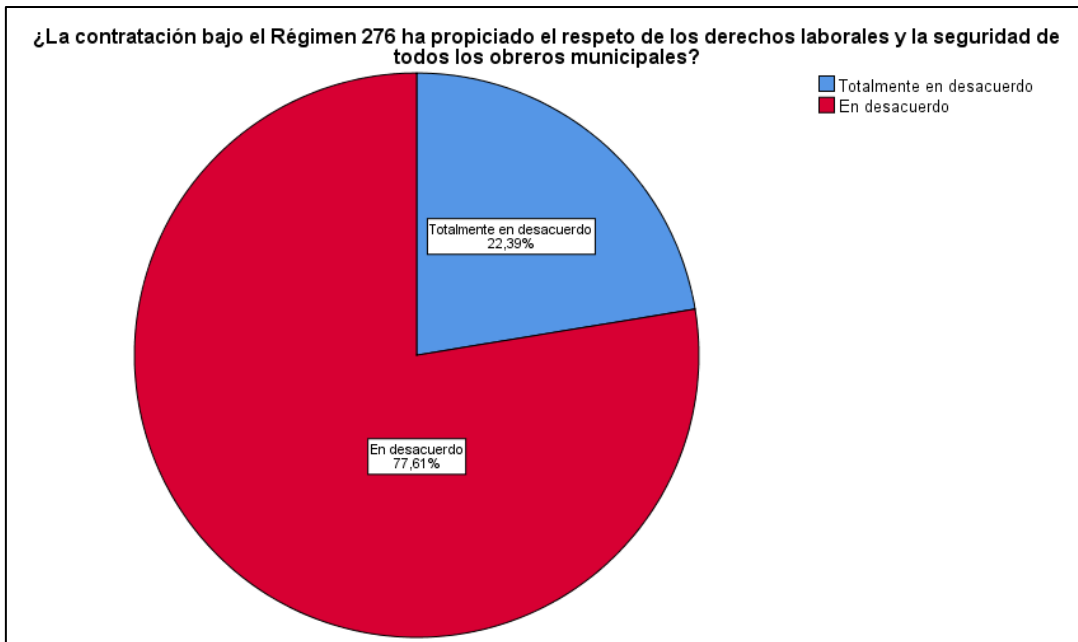
### Tabla 11

Pregunta 5: ¿La contratación bajo el Régimen 276 ha propiciado el respeto de los derechos laborales y la seguridad de todos los obreros municipales?

		Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	15	22,4
Válido	En desacuerdo	52	77,6
	Total	67	100,0

### Figura 6

Pregunta 5: ¿La contratación bajo el Régimen 276 ha propiciado el respeto de los derechos laborales y la seguridad de todos los obreros municipales?



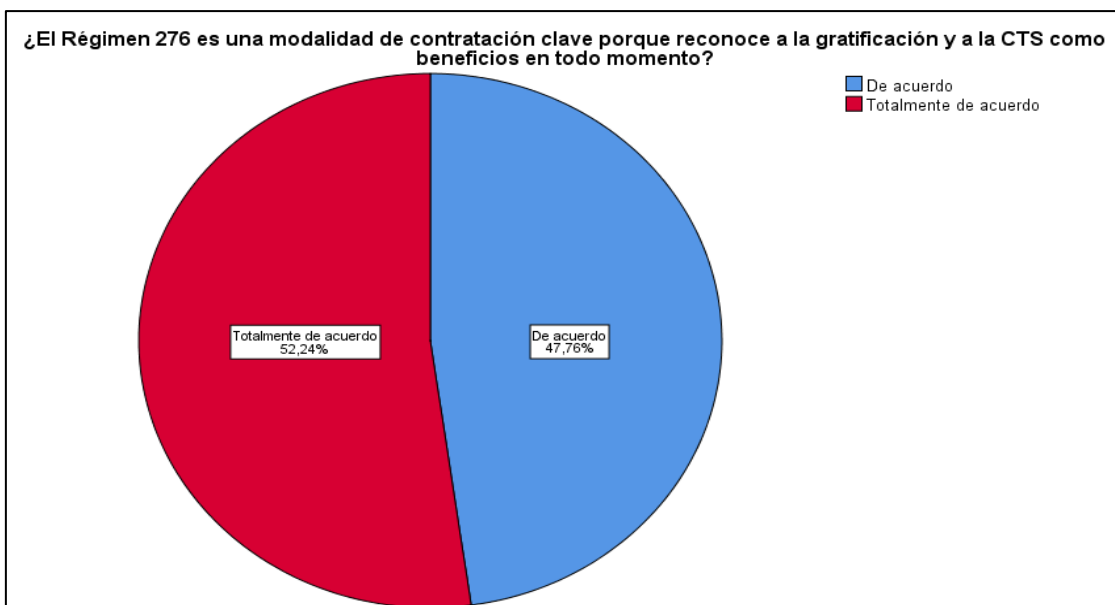
**Tabla 12**

*Pregunta 6: ¿El Régimen 276 es una modalidad de contratación clave porque reconoce a la gratificación y a la CTS como beneficios en todo momento?*

		Frecuencia	Porcentaje
	De acuerdo	32	47,8
Válido	Totalmente de acuerdo	35	52,2
	Total	67	100,0

**Figura 7**

*Pregunta 6: ¿El Régimen 276 es una modalidad de contratación clave porque reconoce a la gratificación y a la CTS como beneficios en todo momento?*



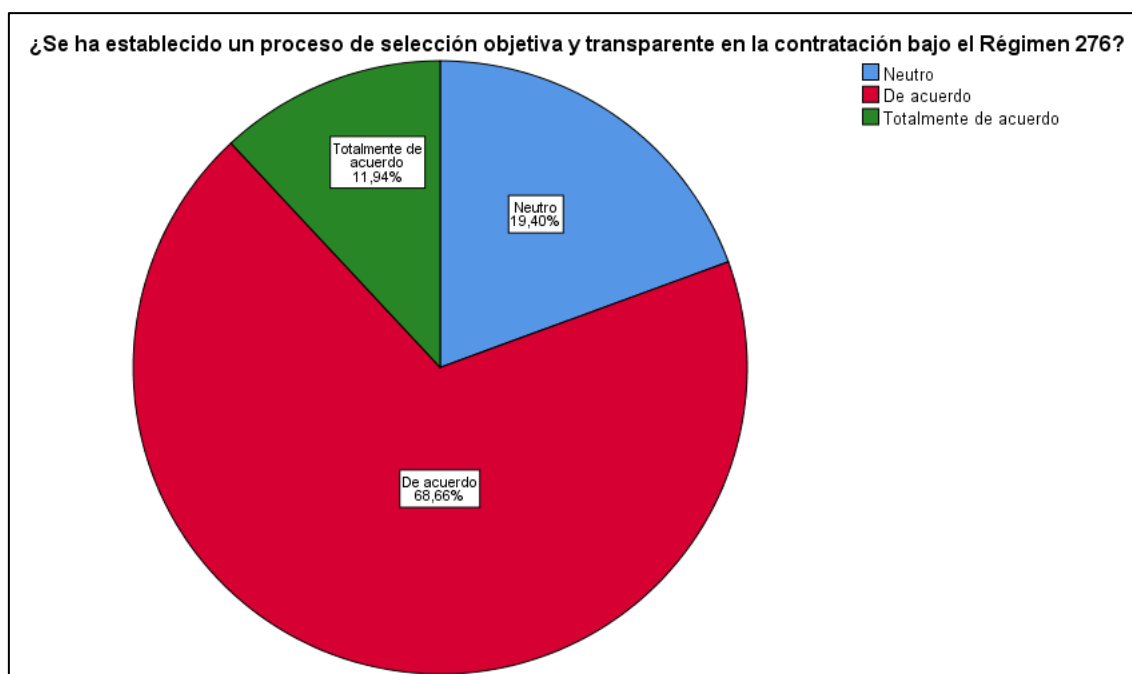
**Tabla 13**

*Pregunta 7: ¿Se ha establecido un proceso de selección objetiva y transparente en la contratación bajo el Régimen 276?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Neutro	13	19,4
	De acuerdo	46	68,7
	Totalmente de acuerdo	8	11,9
	Total	67	100,0

**Figura 8**

*Pregunta 7: ¿Se ha establecido un proceso de selección objetiva y transparente en la contratación bajo el Régimen 276?*

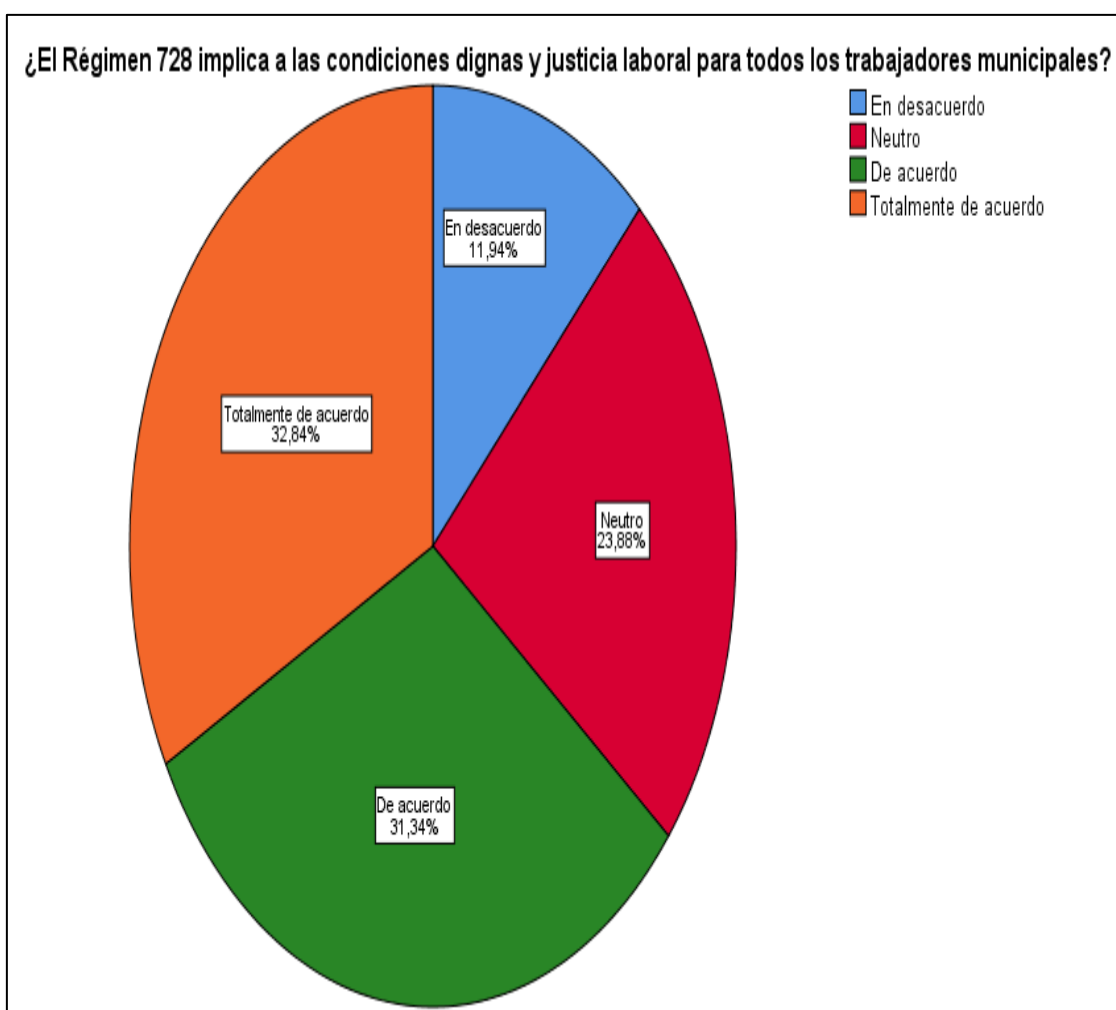
**Tabla 14**

*Pregunta 8: ¿El Régimen 728 implica a las condiciones dignas y justicia laboral para todos los trabajadores municipales?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	8	11,9
	Neutro	16	23,9
	De acuerdo	21	31,3
	Totalmente de acuerdo	22	32,8
	Total	67	100,0

**Figura 9**

*Pregunta 8: ¿El Régimen 728 implica a las condiciones dignas y justicia laboral para todos los trabajadores municipales?*



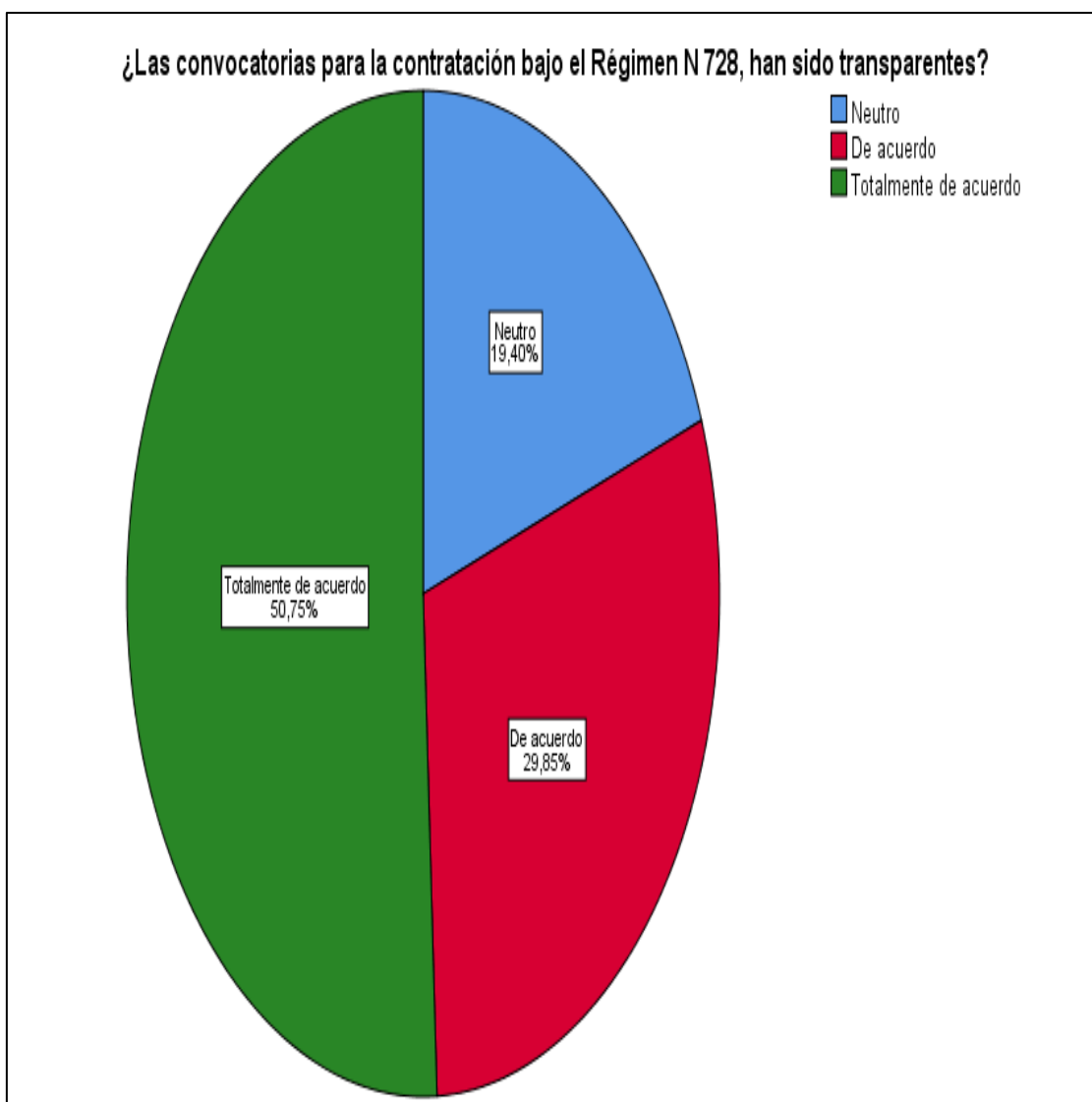
**Tabla 15**

*Pregunta 9: ¿Las convocatorias para la contratación bajo el Régimen N 728, han sido transparentes?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Neutro	13	19,4
	De acuerdo	20	29,9
	Totalmente de acuerdo	34	50,7
	Total	67	100,0

**Figura 10**

*Pregunta 9: ¿Las convocatorias para la contratación bajo el Régimen N 728, han sido transparentes?*



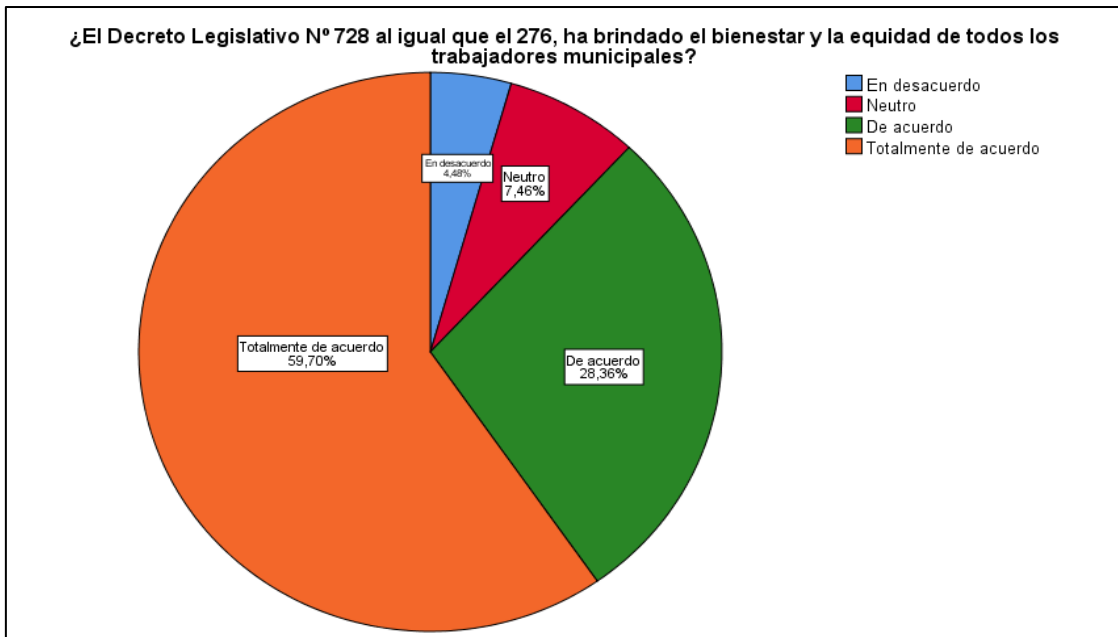
**Tabla 16**

*Pregunta 10: ¿El Decreto Legislativo N° 728 al igual que el 276, ha brindado el bienestar y la equidad de todos los trabajadores municipales?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	4,5
	Neutro	5	7,5
	De acuerdo	19	28,4
	Totalmente de acuerdo	40	59,7
	Total	67	100,0

**Figura 11**

*Pregunta 10: ¿El Decreto Legislativo N° 728 al igual que el 276, ha brindado el bienestar y la equidad de todos los trabajadores municipales?*



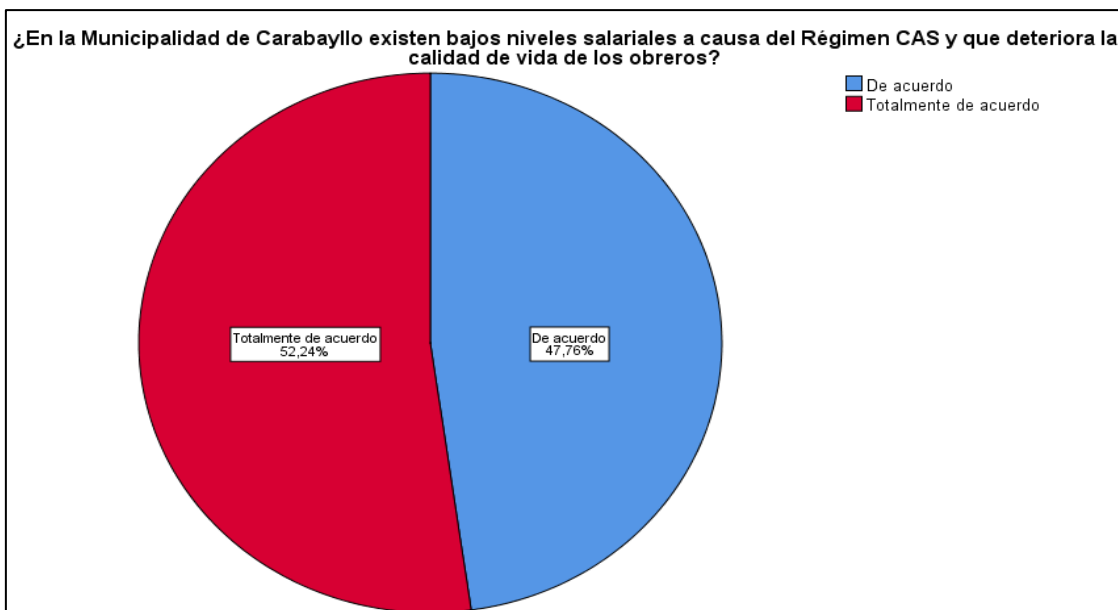
**Tabla 17**

*Pregunta 11: ¿En la Municipalidad de Carabaylo existen bajos niveles salariales a causa del Régimen CAS y que deteriora la calidad de vida de los obreros?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	32	47,8
	Totalmente de acuerdo	35	52,2
	Total	67	100,0

**Figura 12**

*Pregunta 11: ¿En la Municipalidad de Carabaylo existen bajos niveles salariales a causa del Régimen CAS y que deteriora la calidad de vida de los obreros?*



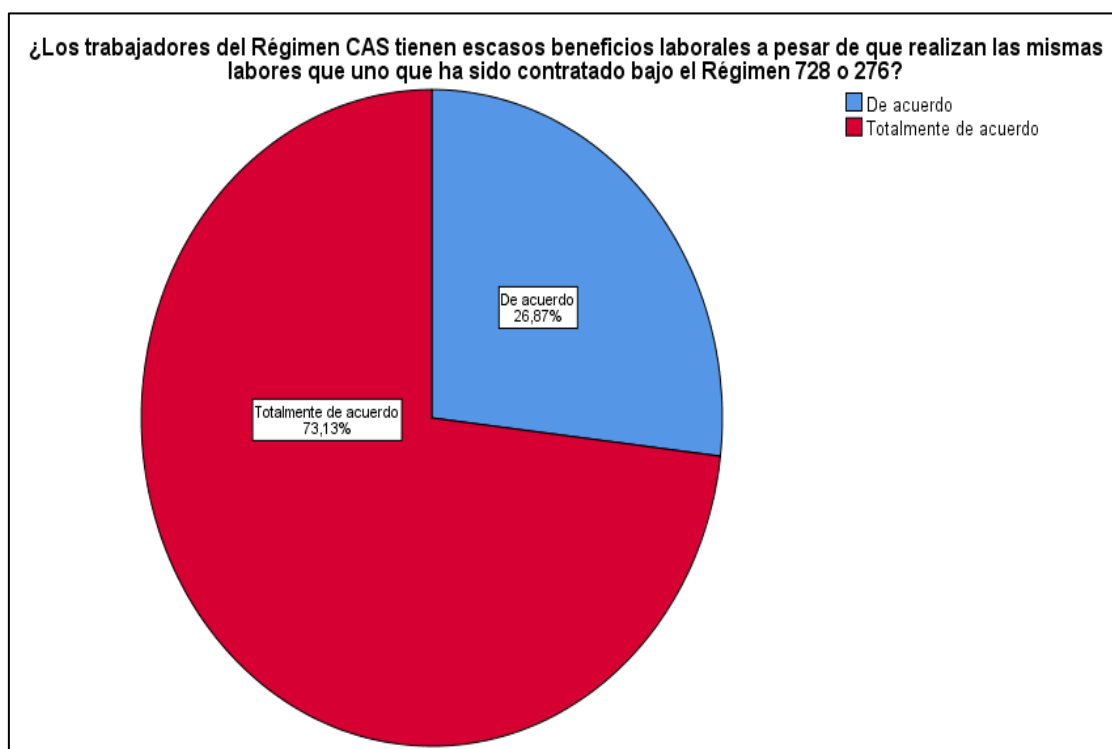
**Tabla 18**

*Pregunta 12: ¿Los trabajadores del Régimen CAS tienen escasos beneficios laborales a pesar de que realizan las mismas labores que uno que ha sido contratado bajo el Régimen 728 o 276?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	18	26,9
	Totalmente de acuerdo	49	73,1
	Total	67	100,0

**Figura 13**

*Pregunta 12: ¿Los trabajadores del Régimen CAS tienen escasos beneficios laborales a pesar de que realizan las mismas labores que uno que ha sido contratado bajo el Régimen 728 o 276?*



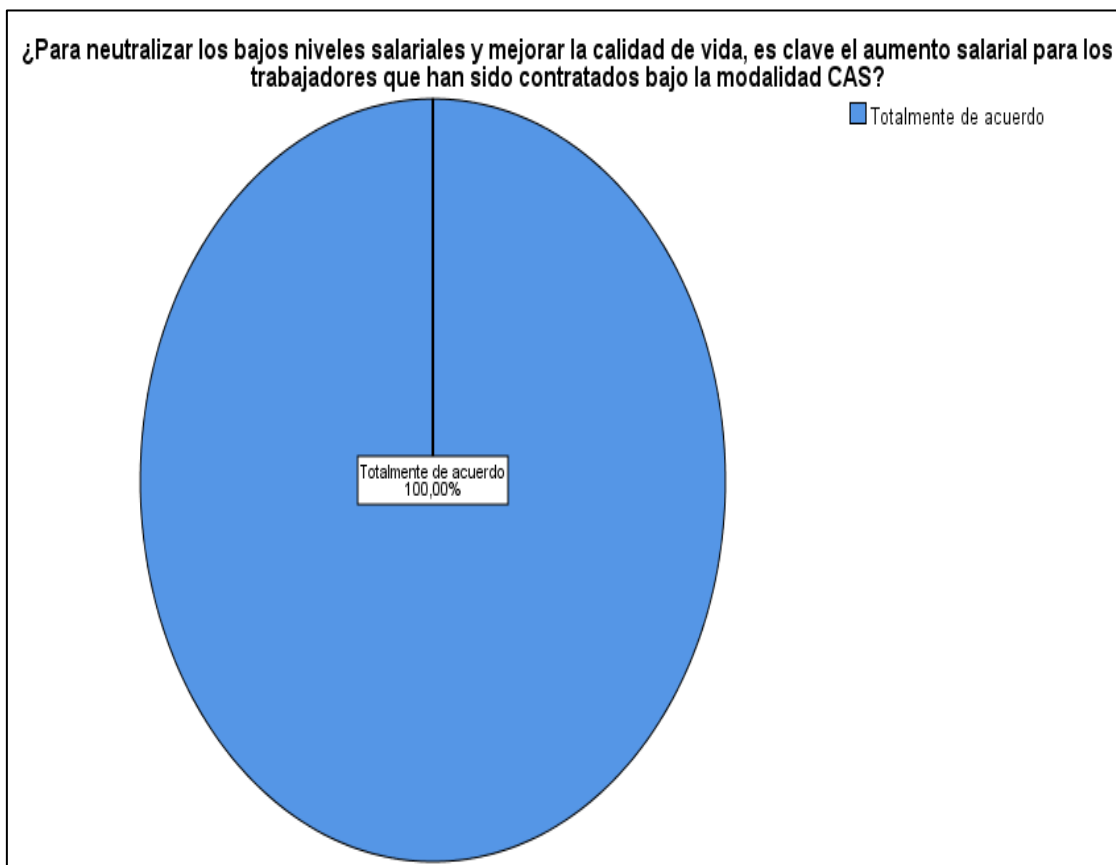
**Tabla 19**

*Pregunta 13: ¿Para neutralizar los bajos niveles salariales y mejorar la calidad de vida, es clave el aumento salarial para los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad CAS?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	67	100,0
	Total	67	100,0

**Figura 14**

*Pregunta 13: ¿Para neutralizar los bajos niveles salariales y mejorar la calidad de vida, es clave el aumento salarial para los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad CAS?*



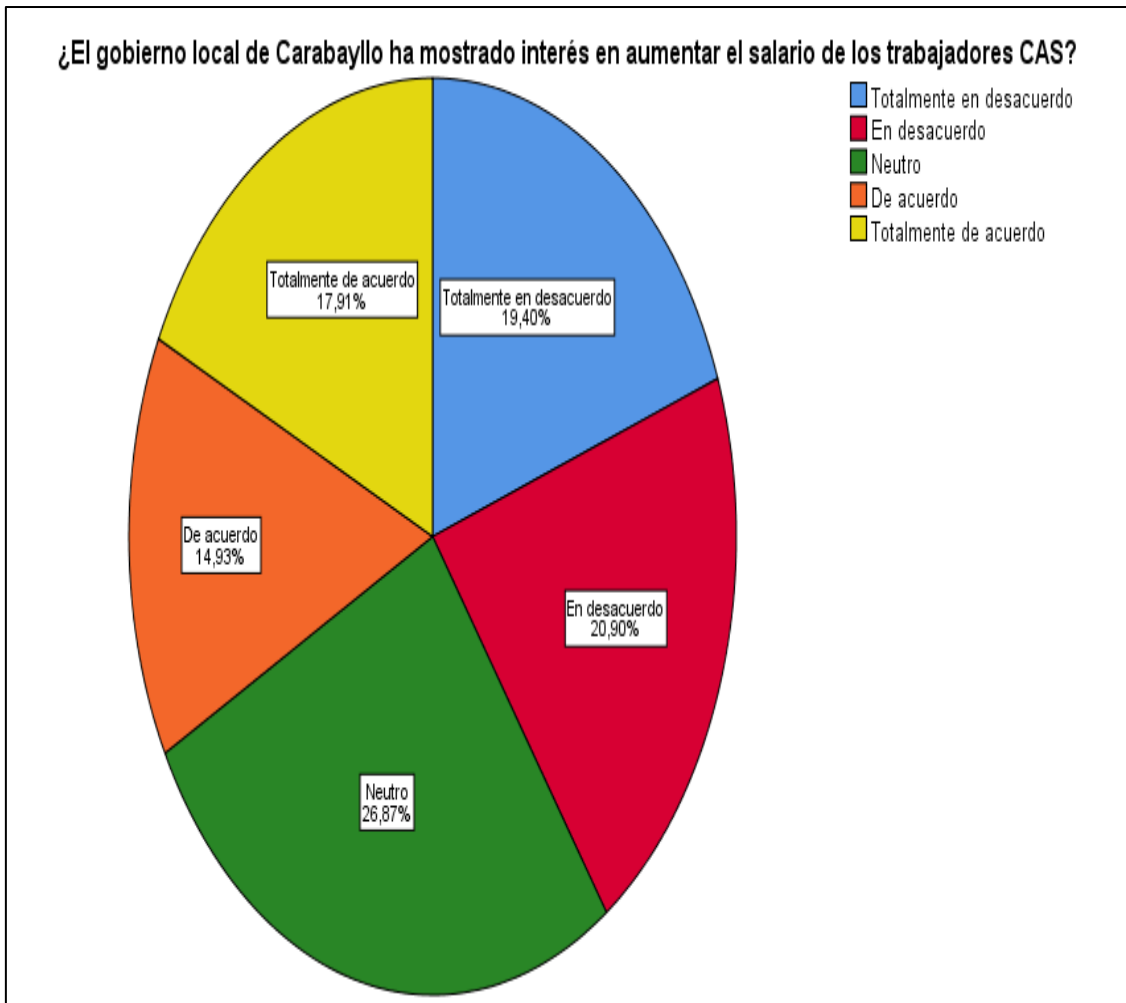
**Tabla 20**

*Pregunta 14: ¿El gobierno local de Carabayllo ha mostrado interés en aumentar el salario de los trabajadores CAS?*

		Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	13	19,4
Válido	En desacuerdo	14	20,9
	Neutro	18	26,9
	De acuerdo	10	14,9
	Totalmente de acuerdo	12	17,9
	Total	67	100,0

**Figura 15**

*Pregunta 14: ¿El gobierno local de Carabayllo ha mostrado interés en aumentar el salario de los trabajadores CAS?*



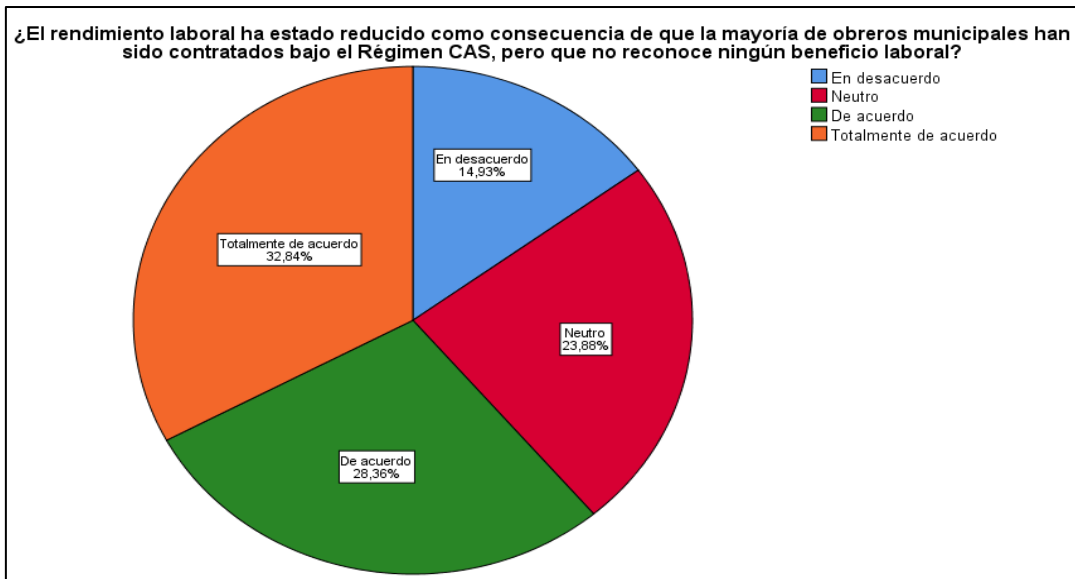
**Tabla 21**

*Pregunta 15: ¿El rendimiento laboral ha estado reducido como consecuencia de que la mayoría de obreros municipales han sido contratados bajo el Régimen CAS, pero que no reconoce ningún beneficio laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	10	14,9
	Neutro	16	23,9
	De acuerdo	19	28,4
	Totalmente de acuerdo	22	32,8
	Total	67	100,0

**Figura 16**

*Pregunta 15: ¿El rendimiento laboral ha estado reducido como consecuencia de que la mayoría de obreros municipales han sido contratados bajo el Régimen CAS, pero que no reconoce ningún beneficio laboral?*



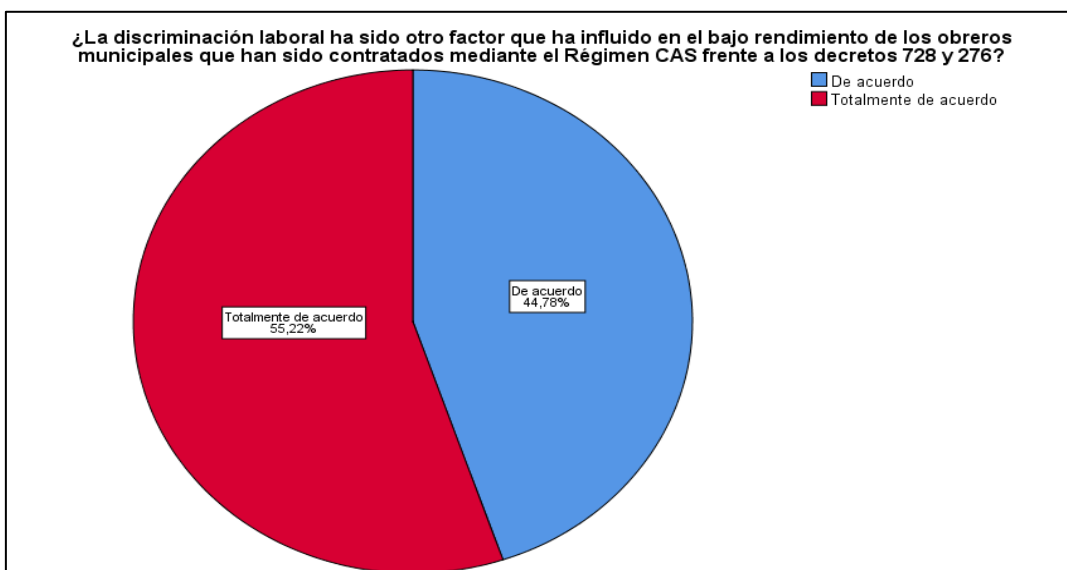
**Tabla 22**

*Pregunta 16: ¿La discriminación laboral ha sido otro factor que ha influido en el bajo rendimiento de los obreros municipales que han sido contratados mediante el Régimen CAS frente a los decretos 728 y 276?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	30	44,8
	Totalmente de acuerdo	37	55,2
	Total	67	100,0

**Figura 17**

*Pregunta 16: ¿La discriminación laboral ha sido otro factor que ha influido en el bajo rendimiento de los obreros municipales que han sido contratados mediante el Régimen CAS frente a los decretos 728 y 276?*



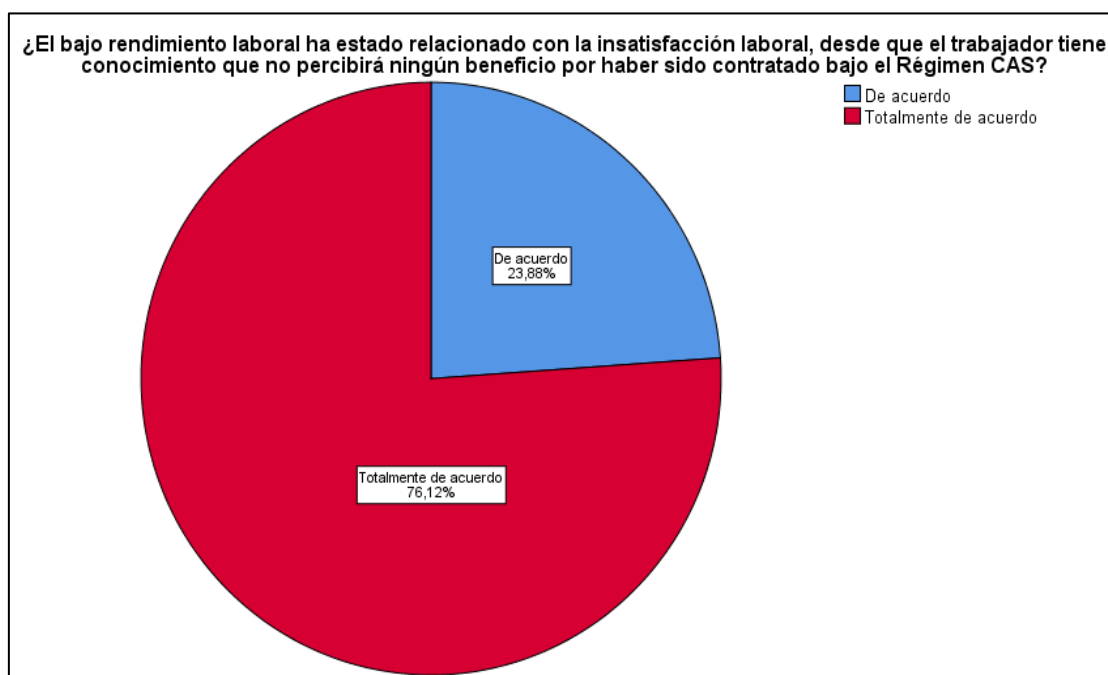
**Tabla 23**

*Pregunta 17: ¿El bajo rendimiento laboral ha estado relacionado con la insatisfacción laboral, desde que el trabajador tiene conocimiento que no percibirá ningún beneficio por haber sido contratado bajo el Régimen CAS?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	16	23,9
	Totalmente de acuerdo	51	76,1
	Total	67	100,0

**Figura 18**

*Pregunta 17: ¿El bajo rendimiento laboral ha estado relacionado con la insatisfacción laboral, desde que el trabajador tiene conocimiento que no percibirá ningún beneficio por haber sido contratado bajo el Régimen CAS?*

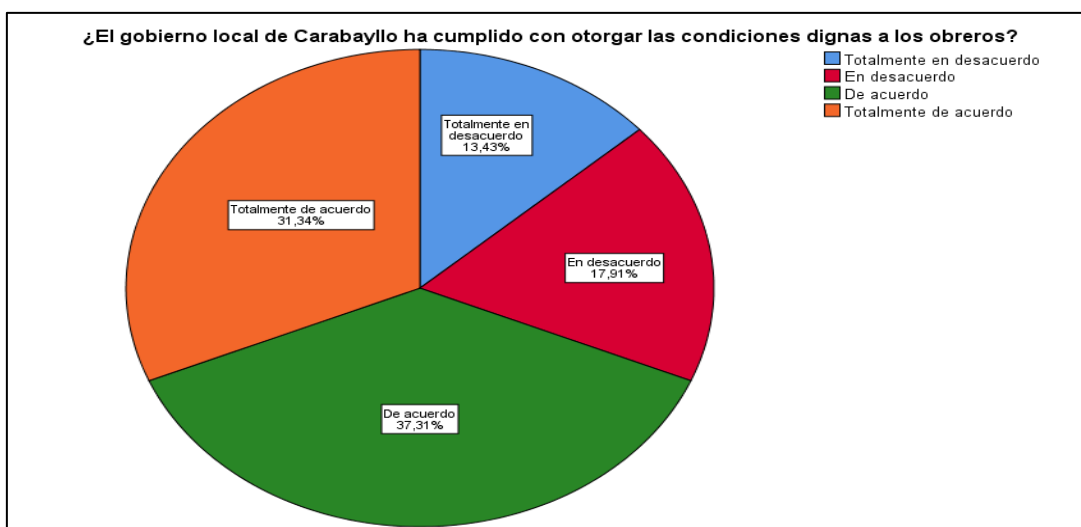
**Tabla 24**

*Pregunta 18: ¿El gobierno local de Carabayllo ha cumplido con otorgar las condiciones dignas a los obreros?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	13,4
	En desacuerdo	12	17,9
	De acuerdo	25	37,3
	Totalmente de acuerdo	21	31,3
	Total	67	100,0

**Figura 19**

*Pregunta 18: ¿El gobierno local de Carabayllo ha cumplido con otorgar las condiciones dignas a los obreros?*



**Tabla 25**

*Pregunta 19: ¿Es necesario que se unifiquen a los obreros que han sido contratados bajo la modalidad CAS, para que pasen a formar parte del Régimen 728 o 726 para que haya bienestar laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	67	100,0
	Total	67	100,0

**Figura 20**

*Pregunta 19: ¿Es necesario que se unifiquen a los obreros que han sido contratados bajo la modalidad CAS, para que pasen a formar parte del Régimen 728 o 726 para que haya bienestar laboral?*



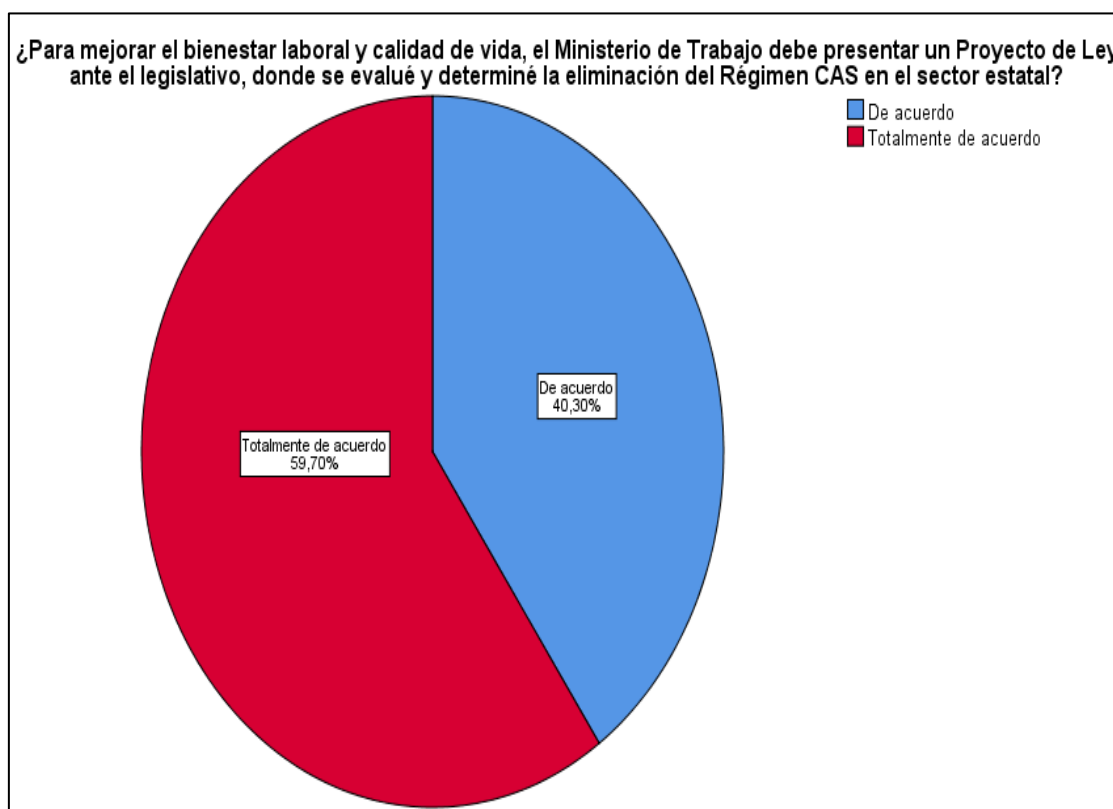
**Tabla 26**

*Pregunta 20: ¿Para mejorar el bienestar laboral y calidad de vida, el Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalúe y determiné la eliminación del Régimen CAS en el sector estatal?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	27	40,3
	Totalmente de acuerdo	40	59,7
	Total	67	100,0

**Figura 21**

*Pregunta 20: ¿Para mejorar el bienestar laboral y calidad de vida, el Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalúe y determiné la eliminación del Régimen CAS en el sector estatal?*



## 5.2. Interpretación de resultados

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

En la tabla 7 y figura 2, se constata en base a la interrogante 1: ¿La contratación bajo el Régimen CAS ha transgredido los derechos laborales de los

obreros en la Municipalidad de Carabayllo?, del 100% de encuestados, el 7,5% manifestó estar en desacuerdo, mientras que el 23,9% dijo estar de acuerdo, por último, el 68,7% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 8 y figura 3, se constata en base a la interrogante 2: ¿El Régimen CAS ha implicado reducciones de derechos, estando las vacaciones por 15 días, sin aguinaldos, sin licencias, sin seguridad social, entre otros, de modo similar a los locadores de servicios en la Municipalidad de Carabayllo? del 100% de encuestados, el 4,5% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 13,4% expuso estar neutro, a su vez, el 32,8% manifestó estar de acuerdo, finalmente el 49,3% alego estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 9 y figura 4, se constata en base a la interrogante 3: ¿La normatividad del Régimen CAS, ha sido ampliamente contraproducente para el bienestar de los trabajadores municipales?, del 100% de encuestados, el 26,9% expreso estar de acuerdo, mientras que el 73,1 dijo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 10 y figura 5, se constata en base a la interrogante 4: ¿Numerosos trabajadores municipales contratados bajo el Régimen CAS han sido olvidados y no han tenido los derechos de los cuales perciben los regímenes 728 y 276?, del 100% de encuestados, el 44,8% sostuvo estar de acuerdo, a su vez el 55,2% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 11 y figura 6, se constata en base a la interrogante 5: ¿La contratación bajo el Régimen 276 ha propiciado el respeto de los derechos laborales y la seguridad de todos los obreros municipales?, del 100% de encuestados, el 22,4% dijo estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 77,6% expresos estar en desacuerdo.

En la tabla 12 y figura 7, se constata en base a la interrogante 6: ¿El Régimen 276 es una modalidad de contratación clave porque reconoce a la gratificación y a la CTS como beneficios en todo momento?, del 100% de encuestados, el 47,8% dijo estar de acuerdo, mientras que el 52,2% afirmo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 13 y figura 8, se constata en base a la interrogante 7: ¿Se ha establecido un proceso de selección objetiva y transparente en la contratación bajo el Régimen 276?, del 100% de encuestados, el 19,4% dijo estar neutro, a su vez el 68,7% manifestó estar de acuerdo, por último, el 11,9% afirmo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 14 y figura 9, se constata en base a la interrogante 8: ¿El Régimen 728 implica a las condiciones dignas y justicia laboral para todos los trabajadores municipales?, del 100% de encuestados, el 11,9% dijo estar en desacuerdo, mientras que, el 23,9% sostuvo estar neutro, por otra parte, el 31,3% manifestó estar de acuerdo, finalmente el 32,8% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 15 y figura 10, se constata en base a la interrogante 9: ¿Las convocatorias para la contratación bajo el Régimen N 728, han sido transparentes?, del 100% de encuestados, el 19,4% manifestó estar neutro, mientras que el 29,9% sostuvo estar de acuerdo, por último, el 50,7% afirmo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 16 y figura 11, se constata en base a la interrogante 10: ¿El Decreto Legislativo N° 728 al igual que el 276, ha brindado el bienestar y la equidad de todos los trabajadores municipales?, del 100% de encuestados, el 4,5% dijo estar en desacuerdo, a su vez el 7,5% sostuvo estar neutro, en tanto que el 28,4% manifestó estar de acuerdo, por último, el 59,7% afirmo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 17 y figura 12, se constata en base a la interrogante 11: ¿En la Municipalidad de Carabayllo existen bajos niveles salariales a causa del Régimen CAS y que deteriora la calidad de vida de los obreros?, del 100% de encuestados, el 47,8% dijo estar de acuerdo, mientras que el 52,2% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 18 y figura 13, se constata en base a la interrogante 12: ¿Los trabajadores del Régimen CAS tienen escasos beneficios laborales a pesar de que realizan las mismas labores que uno que ha sido contratado bajo el Régimen 728 o 276?, del 100% de encuestados, el 26,9% dijo estar de acuerdo, mientras que el 73,1% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 19 y figura 14, se constata en base a la interrogante 13: ¿Para neutralizar los bajos niveles salariales y mejorar la calidad de vida, es clave el aumento salarial para los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad CAS?, del 100% de encuestados, el 100,0% estuvo totalmente de acuerdo.

En la tabla 20 y figura 15, se constata en base a la interrogante 14: ¿El gobierno local de Carabayllo ha mostrado interés en aumentar el salario de los

trabajadores CAS?, del 100% de encuestados, el 19,4% estuvo totalmente en desacuerdo, mientras que el 20,9% dijo estar en desacuerdo, por otra parte, el 26,9% expreso estar neutro, en tanto que el 14,9% afirmo estar de acuerdo, por último, el 17,9% manifiesto estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 21 y figura 16, se constata en base a la interrogante 15: ¿El rendimiento laboral ha estado reducido como consecuencia de que la mayoría de obreros municipales han sido contratados bajo el Régimen CAS, pero que no reconoce ningún beneficio laboral?, del 100% de encuestados, el 14,9% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 23,9% expreso estar neutro, en tanto que el 28,4% manifestó estar de acuerdo, por último, el 32,8% afirmo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 22 y figura 17, se constata en base a la interrogante 16: ¿La discriminación laboral ha sido otro factor que ha influido en el bajo rendimiento de los obreros municipales que han sido contratados mediante el Régimen CAS frente a los decretos 728 y 276?, del 100% de encuestados, el 44,8% dijo estar de acuerdo, en tanto que el 55,2% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 23 y figura 18, se constata en base a la interrogante 17: ¿El bajo rendimiento laboral ha estado relacionado con la insatisfacción laboral, desde que el trabajador tiene conocimiento que no percibirá ningún beneficio por haber sido contratado bajo el Régimen CAS?, del 100% de encuestados, el 23,9% dijo estar de acuerdo, en tanto que el 76,1% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 24 y figura 19, se constata en base a la interrogante 18: ¿El gobierno local de Carabayllo ha cumplido con otorgar las condiciones dignas a los obreros?, del 100% de encuestados, el 13,4% dijo estar totalmente en desacuerdo, a su vez, el 17,9% expreso estar em desacuerdo, en tan to que el 37,3% sostuvo estar de acuerdo, finalmente el 31,3% afirmo estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 25 y figura 20, se constata en base a la interrogante 19: ¿Es necesario que se unifiquen a los obreros que han sido contratados bajo la modalidad CAS, para que pasen a formar parte del Régimen 728 o 726 para que haya bienestar laboral?, del 100% de encuestados, el 100,0% expreso estar totalmente de acuerdo.

En la tabla 26 y figura 21, se constata en base a la interrogante 20: ¿Para mejorar el bienestar laboral y calidad de vida, el Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalué y determiné la eliminación del Régimen CAS en el sector estatal?, del 100% de encuestados, el 40,3% expreso estar de acuerdo, mientras que el 59,7% dijo estar totalmente en desacuerdo.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

Se definió el análisis inferencial para la contrastación de hipótesis. Para ello, se pretendió establecer el coeficiente adecuado para este fin, por lo que, a través de la prueba de normalidad, se determinó si era necesario utilizar un coeficiente que evalúe variables paramétricas o aquellas no paramétricas, dependiendo de los resultados de dicha prueba de normalidad.

Por esta razón, se realizan análisis de normalidad para determinar si los datos son paramétricos o no paramétricos. Estas pruebas son cruciales para verificar si los datos cumplen con los criterios necesarios para aplicar las pruebas estadísticas adecuadas. Si se determina que los datos presentan una distribución normal, se opta por las pruebas paramétricas; de lo contrario, se recurrirá a pruebas no paramétricas para contrastar o poner a prueba a las hipótesis (Sánchez et al., 2025).

**Tabla 27**

*Prueba de normalidad de las variables*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Régimen laboral	0,242	67	0,000	0,851	67	0,000
Variable 2: Calidad de vida	0,194	67	0,000	0,868	67	0,000

*Nota.* 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 31, se puede notar que las variables Régimen laboral y Calidad de vida no presentan una distribución normal, ya que el valor p de estas variables es menor a 0,05. Por lo tanto, dado que no siguen una secuencia normal, es necesario aplicar la prueba de rho de Spearman por ser una técnica no paramétrica. Asimismo, la muestra utilizada consistió en 67 personas, lo que es superior a 50, lo que impide optar por el coeficiente de Shapiro-Wilk, pudiendo así utilizarse el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov. Sin embargo, dado que el valor p en ambas variables es 0,000 y 0,000 y se encuentra por debajo de 0,05, corresponde emplear el rho de Spearman para poner a prueba a las hipótesis.

Por ello, el coeficiente de Spearman es una herramienta estadística que analiza la relación entre dos variables. Se emplea para cuantificar datos no paramétricos y mediante los resultados obtenidos en el procedimiento de contrastación de hipótesis, otorga respuesta a los objetivos (Mondragón, 2014).

**Tabla 28**

*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).

### Contrastación de hipótesis general.

**Hi:** Existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Ho:** No existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Tabla 29**

*Contrastación de hipótesis general*

		Régimen laboral	Calidad de vida
Rho de Spearman	Régimen laboral	Correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	67
	Calidad de vida	Correlación	0,988**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	67

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

**Interpretación:** Según la tabla 33, se alcanzó un valor de ( $\rho= 0,988$ ) y ( $p= 0,000<0,05$ ), demostrando una relación positiva perfecta entre las variables “Régimen laboral y Calidad de vida”, 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, ha quedado afianzado que: Existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Hipótesis específica 1.**

**Hi:** Existe relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Ho:** No existe relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Tabla 30**

*Contrastación de hipótesis específica 1*

			Régimen CAS N° 1057	Percepción salarial
Rho de Spearman	Régimen CAS N° 1057	Correlación	1,000	0,698**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	67	67
	percepción salarial	Correlación	0,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	67	67

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

**Interpretación:** Según la tabla 34, se alcanzó un valor de ( $\rho= 0,698$ ) y ( $p= 0,000<0,05$ ), demostrando una relación positiva considerable entre las dimensiones “Régimen CAS N° 1057 y Percepción salarial”, 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, ha quedado afianzado que: Existe relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Hipótesis específica 2.**

**Hi:** Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Ho:** No existe relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Tabla 31**

*Contrastación de hipótesis específica 2*

			Decreto Legislativo N° 276	Rendimiento laboral	
Rho de Spearman	Decreto	Correlación	1,000	0,959**	
	Legislativo	Sig. (bilateral)	.	0,000	
	N° 276	N	67	67	
	Rendimiento laboral		Correlación	0,959**	1,000
			Sig. (bilateral)	0,000	.
			N	67	67

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

**Interpretación:** Según la tabla 35, se alcanzó un valor de (rho= 0,959 y (p= 0,000<0,05), demostrando una relación positiva perfecta entre las dimensiones “Decreto Legislativo N° 276 y Rendimiento laboral”, según los valores del Rho de Spearman previstos en la tabla 32, aceptando la hipótesis alternativa (Hi:), mientras que la hipótesis nula (Ho:) es rechazada. Por lo tanto, ha quedado afianzado que: Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

### **Hipótesis específica 3.**

**Hi:** Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Ho:** No existe relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

**Tabla 32**

*Contrastación de hipótesis específica 3*

			Decreto Legislativo N° 728	Bienestar laboral	
Rho de Spearman	Decreto	Correlación	1,000	0,965**	
	Legislativo	Sig. (bilateral)	.	0,000	
	N° 728	N	67	67	
			Correlación	0,965**	1,000

Bienestar	Sig. (bilateral)	0,000	.
laboral	N	67	67

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

**Interpretación:** Según la tabla 36, se alcanzó un valor de ( $\rho = 0,965$  y ( $p = 0,000 < 0,05$ ), demostrando una relación positiva perfecta entre las dimensiones “Decreto Legislativo N° 728 y Bienestar 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, ha quedado afianzado que: Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados

En respuesta al objetivo general, se ha establecido y afianzado la hipótesis general en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho= 0,988$  y  $p= 0,000<0,05$ ), determinaron una relación positiva perfecta entre el “Régimen laboral y Calidad de vida”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

Ahora bien, este resultado, ha tenido concordancia con los hallazgos de Pinedo & Becerra (2025) quienes presentaron su estudio sobre el régimen laboral contraproducente y la afectación de la calidad de vida al estar irrumpidos los derechos laborales. Según los resultados, con la emisión de la Sexta Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, que crea un marco laboral particular para empleados de micro y pequeñas empresas en ámbitos como asociaciones, arrendatarios, grupos de propietarios y condominios, en relación a servicios de vigilancia, seguridad, limpieza, entre otros, se presenta la cuestión de la posible violación de los derechos laborales que puede resultar de esta normativa. Por ello, de acuerdo con la duración del régimen establecida en la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N° 013-2011-PRODUCE, los empleados de entidades sin fines de lucro enfrentan una transgresión de sus derechos laborales lo cual repercute también a la calidad de vida, ya que solo disponen de 15 días de vacaciones, carecen de seguro social y no cuentan con aportes a un fondo de pensiones, ni tampoco acceden a beneficios extras que se encuentran en otros regímenes laborales.

En tanto, estos hallazgos han estado discutidos y discrepados por Cerna (2024) quien enfatizó al régimen laboral aplicable a los trabajadores municipales y los principios generales del derecho para afianzar la calidad de vida en el Gobierno del Estado de México. Según los resultados, los trabajadores que han sido contratados bajo cualquier régimen en los gobiernos locales y de otras entidades públicas, han tenido el respaldo de los principios laborales al igual de las demás normativas que establece la legislación de México para el porvenir de la calidad de vida, ya que en caso de que consideren que se les ha vulnerado sus derechos o beneficios laborales, pueden incoar dichos principios ante los

fueros judiciales, exigiendo justicia para afianzar su calidad de vida, entre los principios se encuentran el de igualdad, primacía de la realidad, libertad sindical, entre otros. Con ello, se ha buscado obtener justicia para el bienestar de los trabajadores municipales, además de su calidad de vida.

En respuesta al objetivo específico 1 se ha establecido y afianzado la hipótesis específica 1 en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho = 0,698$  y  $p = 0,000 < 0,05$ ), determinaron una relación positiva considerable entre el “Régimen CAS N° 1057 y Percepción salarial”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

Ahora bien, este resultado, ha tenido concordancia con los hallazgos de Sanchez (2024) quien hizo alusión al Régimen laboral de contratación CAS y la desigualdad salarial. Según los resultados obtenidos, el Régimen CAS ha reflejado a la inequidad salarial, ya que la percepción es deficiente de este régimen a diferencia de otros, también ha estado la carencia de beneficios sociales y estabilidad laboral, afectando la eficiencia y el desempeño de algunos servidores públicos. Por ello, existe una clara precarización en las remuneraciones y condiciones laborales ya que el Régimen CAS no otorga bienestar ni aspectos claves para mejorar la calidad de vida, situación distinta ocurre en los trabajadores que están en el Régimen 728 quienes si cuentan con los beneficios laborales. De modo que el Régimen CAS constituye una forma de discriminación laboral, al crear una distinción injustificada entre trabajadores que ejercen las mismas labores que los demás que están en el Régimen 728.

En tanto, estos hallazgos han estado discutidos y discrepados por Pacori (2025) quien enfatizo a la erradicación del Régimen CAS y la integración de los trabajadores CAS a los regímenes laborales 728/276 para una óptima percepción salarial. Según los hallazgos, la necesidad de reinstaurar el derecho a la igualdad de oportunidades sin distinciones para los empleados CAS respalda la necesidad de establecer normas que garanticen su acceso a un sistema laboral más justo y equitativo. Esto permitirá que los trabajadores, además de recibir una remuneración adecuada, puedan disfrutar de beneficios sociales. Por esta razón, el 9 de marzo de 2021 se publicó la Ley 31131, que establece medidas para eliminar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector

Público, con el objetivo de que los trabajadores CAS puedan integrarse al régimen 276 o 728, asegurando así la igualdad en sus derechos laborales.

En respuesta al objetivo específico 2 se ha establecido y afianzado la hipótesis específica 2 en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho = 0,959$  y  $p = 0,000 < 0,05$ ), determinaron una relación positiva perfecta entre el “Decreto Legislativo N° 276 y Rendimiento laboral”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

Ahora bien, este resultado, ha tenido concordancia con los hallazgos de Acuña (2024) quien hizo mención a su estudio denominado, sistema laboral ecuatoriano y el deficiente rendimiento laboral de los trabajadores del Banco del Austro sucursal Ambato. Según los resultados, el rendimiento laboral tanto a nivel individual como de la organización ha sido severamente influenciado por el grado de satisfacción laboral de los empleados del Banco del Austro en la sucursal de Ambato. Así, el equipo de la entidad evalúa su entorno laboral con base en las experiencias a las que están sometidos, encontrándose en un contexto difícil, con una carga excesiva de trabajo, desconfianza, escaso compañerismo y la ausencia de reconocimiento por sus logros y oportunidades para avanzar profesionalmente. Esta percepción generará en el empleado una visión negativa que tendrá repercusiones a corto, medio y largo plazo, entre las cuales se incluyen el incumplimiento de metas y objetivos, y principalmente, un rendimiento laboral ineficiente.

En tanto, estos hallazgos han estado discutidos y discrepados por Tovar et al., (2021) quienes enfatizaron al sistema laboral eficiente y el óptimo rendimiento laboral de los trabajadores del sector público y privado en Colombia. Según los hallazgos, el sistema laboral eficiente ha dado logros positivos para el entorno laboral colombiano, desde que ha influido en el cumplimiento de las metas previstas utilizando la adopción de herramientas y tecnología, la mejora de tareas y reuniones, la planificación acertada, un uso adecuado de las capacidades del personal y la armonización entre la productividad y la salud de los empleados. Esto es un contexto determinante ya que repercute a que el rendimiento laboral sea óptimo, además que estos perciban que están siendo respetados sus derechos laborales.

En respuesta al objetivo específico 3 se ha establecido y afianzado la hipótesis específica 3 en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho = 0,965$  y  $p = 0,000 < 0,05$ ), determinaron una relación positiva perfecta entre el “Decreto Legislativo N° 728 y Bienestar laboral”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

Ahora bien, este resultado, ha tenido concordancia con los hallazgos de Hidalgo & Tarapuez (2022) quienes hicieron mención al ineficiente régimen laboral de Colombia y la vulneración del bienestar laboral. Según resultados, en la legislación laboral de Colombia, los derechos laborales se han visto afectados y esto contribuyó a que se redujera el bienestar laboral de los trabajadores del sector público, a causa de ciertas reformas que no han sido efectivas, ante ello cabe precisar que se cuenta con la Ley 96 de 1938 la cual estuvo denominada como Ministerio de Trabajo, teniendo una modificación con Decreto 4108 de 2011, pero que no ha tenido los resultados esperados para la protección y bienestar de los trabajadores del sector estatal, reportándose diversos casos de despidos arbitrarios o sin causa justa, a parte de la vulneración hacia los beneficios laborales, y además del deterioro de la calidad de vida del trabajador.

En tanto, estos hallazgos han estado discutidos y discrepados por Perez (2023) quien enfatizó al porvenir del Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral al quedar protegidos los derechos laborales los trabajadores del proyecto especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa. Según los resultados, el Decreto Legislativo N° 728 tiene un rol crucial ya que establece las normas para el ámbito laboral privado, abordando aspectos como la contratación, las condiciones laborales y el término de la relación de trabajo para salvaguardar los derechos de los empleados y estimular la eficiencia de las empresas. Su relevancia radica en su objetivo de mejorar la formación y competencias de los trabajadores, fomentar la seguridad en el empleo y asegurar el bienestar laboral. Por lo tanto, la implementación del decreto legislativo 728 y la protección de los derechos laborales de los empleados del proyecto especial carretera Federico Basadre, en Pucallpa, ha sido fundamental ya que ha logrado asegurar el bienestar laboral al resguardar los derechos de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

**Primera:** En respuesta al objetivo general, se ha establecido y afianzado la hipótesis general en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho=0,988$  y  $p=0,000<0,05$ ), determinaron una relación positiva perfecta entre el “Régimen laboral y Calidad de vida”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

**Segunda:** En respuesta al objetivo específico 1 se ha establecido y afianzado la hipótesis específica 1 en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho=0,698$  y  $p=0,000<0,05$ ), determinaron una relación positiva considerable entre el “Régimen CAS N° 1057 y Percepción salarial”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

**Tercera:** En respuesta al objetivo específico 2 se ha establecido y afianzado la hipótesis específica 2 en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho=0,959$  y  $p=0,000<0,05$ ), determinaron una relación positiva perfecta entre el “Decreto Legislativo N° 276 y Rendimiento laboral”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

**Tercera:** En respuesta al objetivo específico 3 se ha establecido y afianzado la hipótesis específica 3 en su modalidad alternativa, afirmándose que: Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025. Esto fue a partir de que el ( $\rho=0,965$  y  $p=0,000<0,05$ ), determinaron una relación positiva perfecta entre el “Decreto Legislativo N° 728 y Bienestar laboral”, quedando, además, rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) para dar respuesta a dicho objetivo.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** El gobierno local de Carabayllo debe establecer medidas para proteger los derechos de los empleados bajo el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), garantizando el respeto a sus derechos laborales, que abarcan salario mínimo, días de descanso, incentivos y permisos. Asimismo, debe fomentar el acceso a la seguridad social y brindar estabilidad laboral a través de la reubicación en casos de haber plazas disponibles en la entidad, así como validar su trayectoria al ocupar posiciones de confianza.

**Segunda:** Es necesario que el gobierno local de Carabayllo, establezca políticas públicas para establecer la incorporación progresiva de trabajadores CAS al régimen laboral del decreto legislativo 276 y 728, para lograrlo se debe garantizar que el alcalde de la Municipalidad de Carabayllo, elija a funcionarios donde su principal valor sea la transparencia para concretar una óptima gestión en la administración pública y así lograr el cumplimiento efectivo de las políticas.

**Tercera:** El Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalúe y determine la eliminación del Régimen CAS N° 1057 en el sector público, para que las instituciones solo estén permitidas en contratar en la modalidad que establece el Decreto Legislativo N° 728 y N° 276. De esta forma se hará justicia favoreciendo a miles de obreros municipales, a los cuales se les ha estado vulnerando diariamente su derecho a un trabajo digno con todas las garantías y derechos que la constitución confiere, sin hacer discriminación de tipos de contrato.

**Cuarta:** Es recomendable que la SUNAFIL ejerza fiscalizaciones permanentes en las entidades municipales con miras a proteger a los trabajadores del Régimen CAS, para fiscalizar si estos han tenido el cumplimiento de sus derechos laborales, además de imponer sanciones en caso de constatación si una municipalidad ha contravenido los derechos de los trabajadores CAS.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco Perú. (2025). *El impacto del bienestar laboral en la productividad y el engagement de los empleados*. <https://www.adecco.com/es-pe/blog/el-impacto-del-bienestar-laboral-en-la-productividad-y-el-engagement-de-los-empleados>
- Acuña, M. (2024). *Bienestar laboral y su influencia en el bajo rendimiento laboral de los funcionarios del Banco del Austro sucursal Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Regional autónoma De Los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18555>
- Aguilar, A. (2024). *Convocatoria laboral de la Municipalidad de Lima para 300 puestos: ¿dónde y cuándo postular?*. <https://www.infobae.com/peru/2024/05/18/convocatoria-laboral-de-la-municipalidad-de-lima-para-300-puestos-donde-y-cuando-postular/>
- Aguilar, P., Acosta, J., Raudales, E., Andino, P. & Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 25(3), 638-656. <https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Abásolo, E. (2023). *Metodología de la investigación científica en derecho. Principios. Criterios. Técnicas*. Editorial Dykinson.
- Aliaga, E. (2023). *Apreciaciones del personal civil respecto a la discriminación de los regímenes laborales- Decreto Legislativo N°1057* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126558>
- Arce, G. (2020). *Bienestar Laboral y Desarrollo Organizacional durante la pandemia en los trabajadores administrativos del Cenares Minsa, Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/165734>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL.
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales*. Fondo Editorial PUCP.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
- Castillo, J. (2022). *Colección Régimen Laboral Peruano*. Gaceta Jurídica.

- 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). Vulnerability to labor rights since worker experiences in Mexico. *Izquierdas*, 53(1), 1-18. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85198580430&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0019395f01b00644c836e1bf5bf55952&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Vulnerabilidad+a+los+derechos+laborales+desde+las+experiencias+del+trabajador+en+M%C3%A9xico%29&sl=26&sessionSearchId=0019395f01b00644c836e1bf5bf55952>
- 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](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5629)
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los derechos humanos laborales*. Tribunal Federal De Conciliación y Arbitraje.
- Cordón, E., & García, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 1(4), 1-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4689927>
- Constitución Política del Perú. (1993). *Plataforma del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Charria, V., Romero, M. & Sarsosa, K. (2022). Well-being at work and working conditions in primary and secondary school teachers. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Chanamé, J. (2021). *Lo que debes saber sobre el régimen CAS*. <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo->



- 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/>
- Esagel. (2024). *CAS- Contratación Administrativa de Servicios*.  
<https://www.esagel.edu.pe/blog/cas-contratacion-administrativa-de-servicios/>
- El Sol de México. (2024). *Bloqueos en Ecatepec seguirán este jueves por falta de respuesta de autoridades*.  
<https://oem.com.mx/elsoldemexico/metropoli/trabajadores-de-ecatepec-exigen-pago-completo-de-aguinaldo-y-prestaciones-20778944>
- 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>
- Falcon, J. (2021). *El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en los centros Materno Infantil del Distrito de Villa el Salvador 2018-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional AUTÓNOMA.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1198>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial PUCP.
- Flores, J. (2022). *El diseño de investigación en las investigaciones jurídicas*.  
<https://lpderecho.pe/el-diseno-de-investigacion-en-las-investigaciones-juridicas/>
- García, L. (2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*.  
<https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,laboral%20y%20las%20relaciones%20personales.>
- 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>
- Galvis, J. (2014). Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario. *Revista Páginas*, 1(95), 71-87. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1962>
- 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>
- 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%20e-empresa%20hace%20al%20empleado.>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- 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.
- Hidalgo, M. & Tarapuez, E. (2022). La calidad del trabajo en Colombia: Una preocupación nacional. *Tendencias*, 24(1), 79-109. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-86932023000100079&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100079&lng=en&tlng=es)
- Huancahuire, R. (2022). *Gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019-2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98847>
- Huamani, M. (2022). Vulneración laboral a trabajadores contratados por modalidad CAS luego de la vigencia de la Ley 29849, en Hospital Regional de Huancavelica año 2014. *Revista De Investigación Científica Erga Omnes*, 2(2), 16-23. <https://doi.org/10.54943/rceo.v1i1.130>

- Interim Group. (2023). *¿Beneficios o sueldo? La diferencia entre percepciones salariales y no salariales*. <https://interimgrouphr.com/blog/diferencia-percepciones-salariales-no-salariales/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *34 de cada 100 trabajadores en las municipalidades provinciales y distritales del país son mujeres*. <https://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/34-de-cada-100-trabajadores-en-las-municipalidades-provinciales-y-distritales-del-pais-son-mujeres-12065/>
- La Hora. (2024). *La dignidad de los trabajadores municipales no se negocia*. <https://www.lahora.com.ec/loja/la-dignidad-trabajadores-municipales/>
- 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>
- Lazo, E. (2013). *Teoría De La Relación Laboral*. <https://prezi.com/-cyd9-rxdq9s/teoria-de-la-relacion-laboral/>
- LP Pasión por el Derecho. (2022). *¿Cuáles son los regímenes generales del servicio civil? Bien explicado*. <https://lpderecho.pe/regimenes-laborales-generales-servicio-civil/>
- Lino, S. (2021). *Análisis comparativo del decreto legislativo N° 728 y la ley del servicio civil N°30057 en los Trabajadores del Sector Público* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70206>
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial PUCP.
- Landa, C. (2002). Teorías de los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 1(6), 50-71. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5638/7358>
- Ley N° 29783. (2012). *Normas legales actualizadas*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972. (2003). *Normas legales actualizadas*.

- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5478501/4886882-ley-organica-de-municipalidades.pdf?v=170085770>
- 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](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>
- Méndez, J. (2015). Efficiency Wages in a Context of Heterogeneous Agents and Bounded Rationality. *Sociedad y Economía*, 1(29), 203-232. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-63572015000200010&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572015000200010&lng=en&tlng=es).
- Montoya, P., Bello, N. & Neira, J. (2021). Relationship between quality of work life and job satisfaction in the primary health care team. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- 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 de Carabayllo. (2025). *Empleos vigentes*. <https://www.convocatoriasdetrabajo.com/organizacion-MUNICIPALIDAD-DE-CARABAYLLO-500.html>
- Municipalidad de Carabayllo. (2023). *RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N°060 - 2023-SGRH-GAF/MDC*. [https://web.municarabayllo.gob.pe/storage/archivos/files/ResolucionSubgerencial%20N%C2%BA060-2023-SGRH-GAF\\_13-12-2023.pdf](https://web.municarabayllo.gob.pe/storage/archivos/files/ResolucionSubgerencial%20N%C2%BA060-2023-SGRH-GAF_13-12-2023.pdf)
- Municipalidad de Carabayllo. (2023). *RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N°0059-2023-SGRH-GAF/MDC*.

- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5545947/4931648-resolucionsubgerencial-n-0059-2023-sgrh-gaf%282%29.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- Oblea, M. (2021). *Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73694>
- Pacori, J. (2025). *Integración de los trabajadores CAS a los regímenes laborales 728/276*. <https://lpderecho.pe/integracion-trabajadores-cas-regimenes-laborales-728-276/>
- Pacori, J. (2025). *Régimen del servicio civil: Ley 30057*. Editorial LP S.A.C.
- Pacori, J. (2025). *Régimen C4S: DL 1057*. Editorial LP S.A.C.
- Pacori, W. (2021). *Metodología y Diseño de la Investigación Científica*. Editorial FFECAAT E.I.R.L.
- 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>
- Pérez, A., Antonio, A., Neri, V., Pineda, C., Romero, A., Ortega, M. y Gutiérrez, E., (2024). Mexican Quality of Work Life Scale in healthcare personnel: development and validation. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 40(1), 119-130. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85181906958&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Calidad+de+vida+laboral%29&sessionSearchId=ed421786e47845022eaf066eeb0b3e83&relpos=11>
- Perez, Y. (2023). *El decreto legislativo 728 y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores del proyecto especial Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De Ucayali]. Repositorio Institucional UNU. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/6506>

- Peña, A. (2023). Cuáles son las percepciones salariales en México. <https://www.sesamehr.mx/blog/nominas-y-remuneraciones/percepciones-salariales-mexico/>
- Pinedo, K. & Becerra, D. (2025). *Análisis de la afectación de derechos laborales en la Sexta disposición complementaria del Decreto Supremo N°013-2011 – PRODUCE* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/14410>
- Pino, D., Jilaja, M., Gonzales, M. y Choque, C. (2024). *Legislación laboral*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Preciado, C. (2017). *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio Institucional UNED. <https://portalcientifico.uned.es/documentos/5f63fc8c29995274fc8e8bf7>
- Quintana, C. (2017). *Teoría de los derechos humanos laborales*. UNAM.
- Rivera, M. (2025). *¿Cuáles son los regímenes laborales públicos?*. <https://rc-consulting.org/blog/regimenes-laborales-publicos/>
- 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>
- 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>
- Sanchez, N. (2024). *Precarización en las remuneraciones entre el régimen especial de contratación administrativa de servicios y el Decreto Legislativo N° 728, Piura* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/154530>

- Silva, P. (2023). *¿Cuáles son los regímenes laborales en el Perú?*. <https://scmlatam.com/blog/regimenes-laborales-en-el-peru/>
- 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>
- Tito, H. (2023). *Los derechos labores y despidos arbitrarios en los trabajadores de contrato administrativo de servicios de los gobiernos locales* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional AUTÓNOMA. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2512>
- 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=TITLE-ABS-KEY%28Alfa+de+Cronbach%29&sl=24&sessionSearchId=35185976c292043e29cfbd0635232f4b&relpos=17>
- Tovar, M., Solano, A. y Gutiérrez, K. (2021). *Calidad de vida en el trabajo como factor influyente del desempeño laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/35282>
- 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.
- Velásquez, D. y Retamal, P. (2023). Labour regime, unionism and social reproduction. How trade unions articulate the productive and reproductive space in Chilean salmon farming. *Revista Paginas*, 15(39), 1-25. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85173644077&origin=resultslist&sort=plf->

f&src=s&sid=0019395f01b00644c836e1bf5bf55952&sot=b&sdt=b&s=TIT  
LE-ABS-  
KEY%28R%C3%A9gimen+laboral%29&sl=26&sessionSearchId=001939  
5f01b00644c836e1bf5bf55952&relpos=1

Velásquez, J. (2022). *Calidad de vida y satisfacción laboral de los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35624>

Villasís, M. (2022). Quality of life assessment as part of the medical care in pediatric patients. *Revista Mexicana de Pediatría*, 89(3), 93-94. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85149239798&origin=resultslist&sort=plf->

f&src=s&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-  
KEY%28La+evaluaci%C3%B3n+de+la+calidad+de+vida+como+parte+d  
e+la+atenci%C3%B3n+m%C3%A9dica+en+pacientes+pedi%C3%A1tric  
os%29&relpos=0

Yanac, E. (2022). *Vulneración de los derechos laborales de servidores de la municipalidad distrital de Independencia - Huaraz, contratados bajo el régimen CAS – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82486>

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>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título: Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la municipalidad distrital de Carabaylo, 2025**

**Autores: Max Huamani Castro & Julia Ruíz Lopez**

<b>Pregunta de investigación general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>
¿Cuál es la relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la municipalidad distrital de Carabaylo en 2025?	Determinar la relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la municipalidad distrital de Carabaylo en 2025.	<b>Hi:</b> Existe relación entre el régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la municipalidad distrital de Carabaylo en 2025.	<b>Variable 1:</b> Régimen laboral  <b>Dimensiones:</b> <b>Dimensión 1:</b> Régimen CAS N° 1057 <b>Dimensión 2:</b> Decreto Legislativo N° 276 <b>Dimensión 3:</b> Decreto Legislativo N° 728  <b>Variable 2:</b>	<b>Tipo de investigación</b> - Básica pura  <b>Enfoque</b> - Cuantitativo  <b>Diseño de investigación</b> - No experimental  <b>Nivel de investigación</b> - Correlacional  <b>Técnica</b> - Encuesta	La población estuvo compuesta por 80 trabajadores que laboran en la municipalidad distrital de Carabaylo. Para descubrir la muestra, ha sido desempeñado el muestreo probabilístico, es así que, al haberse trabajado con un muestreo probabilístico y empleando la
<b>Pregunta de investigación específica</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			
1) Cuál es la relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabaylo en 2025?	1) Determinar la relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabaylo en 2025.	<b>Hipótesis específica 1</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre el Régimen CAS N° 1057 y la percepción salarial de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabaylo en 2025.  <b>Hipótesis específica 2.</b>			

<p>2) Cuál es la relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025?</p>	<p>2) Determinar la relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 276 y el rendimiento laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.</p> <p><b>Hipótesis específica 3.</b></p>	<p>Calidad de vida</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Dimensión 1:</b> Percepción salarial</p> <p><b>Dimensión 2:</b> Rendimiento laboral</p> <p><b>Dimensión 3:</b> Bienestar laboral</p>	<p><b>Instrumento</b></p> <p>- Cuestionario</p> <p><b>Método</b></p> <p>- Deductivo</p>	<p>fórmula para muestra finitas, se logró obtener una muestra representativa de 67 elementos.</p>
<p>3) Cuál es la relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025?</p>	<p>3) Determinar la relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe relación entre el Decreto Legislativo N° 728 y el bienestar laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Carabayllo en 2025.</p>			

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



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 LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, 2025”, para lo cual se les hará 20 preguntas en forma de ítems con respuesta de 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 10 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 LABORAL

<b>1.-</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
<b>2.-</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b>3.-</b>	<b>Neutro</b>
<b>4.-</b>	<b>De acuerdo</b>
<b>5.-</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

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

Ítems	1	2	3	4	5
1.- ¿La contratación bajo el Régimen CAS ha transgredido los derechos laborales de los obreros en la Municipalidad de Carabayllo?					
2.- ¿El Régimen CAS ha implicado reducciones de derechos, estando las vacaciones por 15 días, sin aguinaldos, sin licencias, sin seguridad social, entre otros, de modo similar a los locadores de servicios en la Municipalidad de Carabayllo?					
3.- ¿La normatividad del Régimen CAS, ha sido ampliamente contraproducente para el bienestar de los trabajadores municipales?					
4.- ¿Numerosos trabajadores municipales contratados bajo el Régimen CAS han sido olvidados y no han tenido los derechos de los cuales perciben los regímenes 728 y 276?					
5.- ¿La contratación bajo el Régimen 276 ha propiciado el respeto de los derechos laborales y la seguridad de todos los obreros municipales?					
6.- ¿El Régimen 276 es una modalidad de contratación clave porque reconoce a la gratificación y a la CTS como beneficios en todo					

momento?					
7.- ¿Se ha establecido un proceso de selección objetiva y transparente en la contratación bajo el Régimen 276?					
8.- ¿El Régimen 728 implica a las condiciones dignas y justicia laboral para todos los trabajadores municipales?					
9.- ¿Las convocatorias para la contratación bajo el Régimen N 728, han sido transparentes?					
10.- ¿El Decreto Legislativo N° 728 al igual que el 276, ha brindado el bienestar y la equidad de todos los trabajadores municipales?					

## VARIABLE 2. CALIDAD DE VIDA

<b>1.-</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
<b>2.-</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b>3.-</b>	<b>Neutro</b>
<b>4.-</b>	<b>De acuerdo</b>
<b>5.-</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

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

Ítems	1	2	3	4	5
1.- ¿En la Municipalidad de Carabayllo existen bajos niveles salariales a causa del Régimen CAS y que deteriora la calidad de vida de los obreros?					
2.- ¿Los trabajadores del Régimen CAS tienen escasos beneficios laborales a pesar de que realizan las mismas labores que uno que ha sido contratado bajo el Régimen 728 o 276?					
3.- ¿Para neutralizar los bajos niveles salariales y mejorar la calidad de vida, es clave el aumento salarial para los trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad CAS?					
4.- ¿El gobierno local de Carabayllo ha mostrado interés en aumentar el salario de los trabajadores CAS?					
5.- ¿El rendimiento laboral ha estado reducido como consecuencia de que la mayoría de obreros municipales han sido contratados bajo el Régimen CAS, pero que no reconoce ningún beneficio laboral?					
6.- ¿La discriminación laboral ha sido otro factor que ha influido en el bajo rendimiento de los obreros municipales que han sido contratados					

mediante el Régimen CAS frente a los decretos 728 y 276?					
7.- ¿El bajo rendimiento laboral ha estado relacionado con la insatisfacción laboral, desde que el trabajador tiene conocimiento que no percibirá ningún beneficio por haber sido contratado bajo el Régimen CAS?					
8.- ¿El gobierno local de Carabayllo ha cumplido con otorgar las condiciones dignas a los obreros?					
9.- ¿Es necesario que se unifiquen a los obreros que han sido contratados bajo la modalidad CAS, para que pasen a formar parte del Régimen 728 o 726 para que haya bienestar laboral?					
10.- ¿Para mejorar el bienestar laboral y calidad de vida, el Ministerio de Trabajo debe presentar un Proyecto de Ley ante el legislativo, donde se evalúe y determiné la eliminación del Régimen CAS en el sector estatal?					

Código: 0511621  
Trámite: E2505699  
Tipo de Trámite:  
SOLICITUD  
Clave: 0189DEOPNO  
03/02/2025 13:52:00  
Usuario: pjimenizr  
www.municarabayllo.gob.pe



PERMISO PARA REALIZAR TESIS DE INVESTIGACIÓN Y AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA.

**SEÑOR EXCELENTÍSIMO ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE CARABAYLLO.**

Nosotros, **Max Huamani Castro**, identificado con DNI N° 41174024, domiciliado en la Mz. P2 Lt. 22 V ETAPA San Benito, distrito Carabayllo, provincia Lima, N° de celular: 906309109, correo electrónico: maxhual1@hotmail.com y **Julia Ruiz López**, identificado con DNI N° 07311063, domiciliado en la Av. Vausate Meza 1366, interior 303 distrito La Victoria, provincia Lima, ambos región Lima, N° de celular: 980505558; con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente:

Qué, habiendo culminado nuestros estudios de pregrado en la Universidad Autónoma de Ica y en aras de obtener nuestro título profesional, procedemos convenir a desarrollar nuestra investigación en la municipalidad que buenamente dirige, por consiguiente, a su excelentísima autoridad, solicitamos **PERMISO** para realizar el trabajo de investigación denominada: **"RÉGIMEN LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, 2024"**. Asimismo, **AUTORIZACIÓN** para la **APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES OBREROS**, con la finalidad de determinar la relación entre el régimen laboral y la calidad vida de los obreros en la institución.

**Por lo expuesto:**

Rogamos a Ud. acceder a nuestra petición.

Carabayllo, 23 de enero 2025.

  
-----  
**Max Huamani Castro**  
DNI N° 41174024

  
-----  
**Julia Ruiz López**  
DNI N° 07311063



Código: 0511621  
 Trámite: E2567344  
 Tipo de Trámite:  
 SOLICITUD  
 Clave: 894567KLQR  
 11/12/2025 17:11:00  
 Usuario: respinozap

www.municarabaylo.gob.pe



MOTIVO DE SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA  
 RECABAR INFORMACIÓN Y APLICACIÓN  
 DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR ALCALDE:

PABLO MENDOZA CUEVA.

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLO.

Atención: GERENCIA MUNICIPAL

Yo MAX HUAMANI CASTRO, identificado

Con DNI. N° 41174024, con código de contribuyente N° - y con domicilio en Mz. Pz. Lt. Pz. STA. ETAPA - SAN BENITO, distrito de Carabaylo.

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y solicitarle:

AUTORIZACION PARA RECABAR INFORMACION Y APLICACION  
 DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION: QUE VENIMOS  
 DESARROLLANDO NUESTRA TESIS DENOMINADA: REGIMEN  
 LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OBREROS EN LA  
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLO, 2025  
 ROGAMOS EXCELENTISIMO ALCALDE SU APROBACION  
 Y AUTORIZACION, PARA ELLO AJUNTAMOS:  
 ✓ OFICIO N° 626-2025-UMI-FICA  
 ✓ CARTA DE PRESENTACION

Quedo pendiente a su respuesta.

Carabaylo, 10 de diciembre del 2025.

FIRMA DEL SOLICITANTE

Nombre: MAX HUAMANI CASTRO

N° DNI: 41174024

Celular: 900263648

Correo electrónico: maxhual3@gmail.com

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Consentimiento informado para el uso de la información de la empresa/ organización.

Por el presente documento, tenemos a bien el uso de la información de la Municipalidad Distrital de Carabayllo – Lima, para que el Bachiller Max Huamaní Castro y la Bachiller Julia Ruíz López pueda desarrollar su Tesis titulada “Régimen Laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025. Por tal motivo, nos comprometemos a brindar las facilidades necesarias para su aplicación de las encuestas hacia los obreros, que es el instrumento de investigación a recolectar en el trabajo de investigación, 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.

18 de diciembre de 2025.

Se firma el presente documento en señal de conformidad:



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CARABAYLLO  
Econ. JOSE ARMANDO AGIP CABREJOS  
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Nombre y apellidos: Jose Armando Agip Cabejos  
DNI: 71422288  
Correo electrónico: agip-692@hotmail.com  
Teléfono: 997309603  
Fecha: 18-12-2025

## Anexo 3. Ficha de validación del Instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos

### Anexo 3.1. Experto N° 1

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabayllo, 2025"

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Nombre del Experto: Abg. Luis Ángel Espinoza Pajuelo

Grado Académico: Doctor en Derecho y Maestro en Gestión Pública

N° de celular: 987431660

Correo Electrónico: luiangel15@hotmail.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

  
 LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO  
 ABOGADO  
 Reg. C.A.L. Sur 2023  
 Mg. Gestión Pública  
 Doctor en Derecho



Dr. Luis Ángel Espinoza Pajuelo  
 No. DNI: 10594662

## Anexo 3.2. Experto N° 2

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabaylo, 2025"

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Nombre del Experto: Abg. José Luis Escalante Salas

Grado Académico: 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	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

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



### Anexo 3.3. Experto N° 3

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Régimen laboral y la calidad de vida de los obreros en la Municipalidad Distrital de Carabaylo, 2025"

Nombre del Instrumento: Cuestionario

Nombre del Experto: Abg. Dany Alberto Espilco Huamani

Grado Académico: 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  
ESPILCO HUAMANI  
ABOGADO  
REG. CAL. 85735

Dany Alberto Espilco Huamani  
No. DNI: 44218672



### Anexo 4. Base de datos

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	2	4	4	1	4	3	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
2	2	4	4	1	4	3	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
2	2	4	4	1	4	3	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
2	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
2	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
4	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
4	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	1	2	4	4	1	5	4
4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	1	2	4	4	2	5	4
4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	1	3	4	4	2	5	4
4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	1	3	4	4	2	5	4
4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	1	3	4	4	2	5	4
4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	2	5	4
4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	2	5	4
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	2	5	4
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	5	2	5	4
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	4	5	2	5	4
4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	2	5	4
4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	2	5	4
4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	2	5	4
5	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	4	5	4





## Anexo 5. Informe de turnitin al 28% de similitud



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA**  
Resolución N° 045-2020-SUNEDU/CD  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

"Año de la Recuperación y consolidación de la economía peruana"

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 769-2025-VRIN-UA1

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad Autónoma de Ica

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "TESIS RÉGIMEN LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, 2025", presentado por HUAMANI CASTRO, MAX Y RUIZ LOPEZ, JULIA ASUNCION, del programa académico de DERECHO, se declara que la evaluación realizada en el programa informático del TURNITIN, se ha constatado un índice de similitud de 13% según lo verificado en el reporte generado con identificación oid:::3117:522438728, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad Autónoma de Ica

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinente.

Chincha Alta, 03 de Noviembre de 2025



Firmado digitalmente por:  
AQUIJE CARDENAS GIORGIO  
ALEXANDER FIR 42283038 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 03/11/2025 18:38:53-0500

**Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas**  
Vicerrector de Investigación (e)  
Universidad Autónoma de Ica


NOTA:  
Este documento carece de valor si no tiene adjunto el reporte de turnitin

**Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica**  
Telef: 056 269176  
[www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)

## 1762187651\_TESIS MAX Y JULIA 03-11-25.docx

 2025

 2025

 Universidad Autónoma de Ica

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:522438728

Fecha de entrega

3 nov 2025, 4:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 nov 2025, 4:31 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

1762187651\_TESIS MAX Y JULIA 03-11-25.docx

Tamaño del archivo

6.0 MB

119 páginas

26.336 palabras

145.804 caracteres




## 13% 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

- 11%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 9%  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.

### Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	1%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
5	Internet	ojs.urbe.edu	<1%
6	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Autónoma del Peru on 2022-07-12	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2023-11-18	<1%
10	Internet	infotributaria.com	<1%
11	Publicación	Gomero, Brenda Collete Bellido. "Aproximaciones a la Forma de Pensar del Servid..."	<1%

12	Internet	repositorio.une.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.unu.edu.pe	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2016-09-02	<1%
15	Internet	www.repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.unamba.edu.pe	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cañete on 2024-11-05	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2023-10-21	<1%
19	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
20	Internet	editorial.inudi.edu.pe	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2025-10-27	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD on 2024-06-02	<1%
23	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-09-11	<1%
24	Internet	larepublica.pe	<1%
25	Trabajos entregados	Ministerio de Defensa on 2021-05-06	<1%

26	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
27	Internet	andina.pe	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Mariano Gálvez de Guatemala on 2025-02-12	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2022-08-17	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2025-10-08	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Argentina John F. Kennedy on 2024-04-30	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-02-04	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2022-07-30	<1%
34	Internet	docplayer.es	<1%
35	Internet	repositorio.uta.edu.ec	<1%
36	Trabajos entregados	UAI on 2025-10-13	<1%
37	Trabajos entregados	Ministerio de Defensa on 2021-05-13	<1%
38	Trabajos entregados	uni on 2023-09-26	<1%
39	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%

40	Internet	revista.escolme.edu.co	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion on 2025-09-20	<1%
42	Internet	qdoc.tips	<1%
43	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%

## Anexo 6. Evidencia fotográfica











