



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

La formalidad laboral y la estabilidad laboral en una

Municipalidad Distrital de Arequipa 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública

PRESENTADO POR:

Rodriguez Cornejo, Carlos Enrique

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO

PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-00029812-6714>

Chincha, Perú 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 11 de diciembre 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, el **Bach. RODRIGUEZ CORNEJO, CARLOS ENRIQUE** de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADA:

“La formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad Distrital de Arequipa 2025”

Por lo tanto, queda expedita 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,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714
DNI: 09672411

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

**NO REDACTADO
EN ESTA
NOTARIA**

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **CARLOS ENRIQUE RODRIGUEZ CORNEJO** Identificado(a) con DNI N°**29418844** y, mi condición de Bachiller del programa de Derecho de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: La formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad Distrital de Arequipa 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, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

19%

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

Chincha Alta, 24 diciembre del 2025



CARLOS ENRIQUE RODRIGUEZ CORNEJO

DNI:29418844

CERTIFICADO: La autenticidad de la(s) firma(s)
de: Carlos Enrique Rodríguez Cornejo
Identificado(s) con: D. 29418844
Se legalizan las firmas mas no el contenido. Doy fe.
Arequipa,



Rubén Bolívar Callata
NOTARIO DE AREQUIPA





0121813260



**NOTARIA
BOLIVAR CALLATA RUBEN RAUL
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**

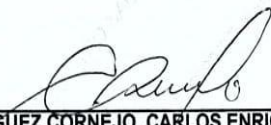


INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 29418844
Primer Apellido RODRIGUEZ
Segundo Apellido CORNEJO
Nombres CARLOS ENRIQUE

CORRESPONDE

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


RODRIGUEZ CORNEJO, CARLOS ENRIQUE
DNI 29418844



**INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR**

Operador: 29625310 - Jesus Manuel
Alvarez Maque

Fecha de Transacción: 24-12-2025
12:48:31

Entidad: 10400425502 - BOLIVAR
CALLATA RUBEN RAUL

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

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

Número de Consulta: 0121813260



DEDICATORIA

Dedico a dios con mucho amor y mi familia mi tesis, ya que sin ellos no lo habría logrado. Las bendiciones a diario que mi padre celestial me da y me lleva por el camino del bien y la paciencia y amor a mi familia por la comprensión en este tiempo, las amo.

AGRADECIMIENTO

Es un nuevo logro en mi vida y gran parte de esto es gracias a mi familia, por brindarme su apoyo incondicional durante todo el tiempo de mi carrera y más aún en la realización de mi tesis, ya que hubo días que no pude estar a su lado, manifestarles también que son los más sagrado que tengo, siendo los principales motivadores su amor y cariño yo no habría llegado hasta donde estoy.

Por la culminación de la tesis agradezco a todos mis docentes que hicieron posible que, pueda acabar mi carrera, como a mis compañeros que estuvimos en las buenas y en las malas para lograr nuestro objetivo de una o de otra manera aportaron para el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

El presente estudio lleva como título “LA FORMALIDAD LABORAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE DISTRITAL DE AREQUIPA 2025”, teniendo como objetivo Determinar la relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad Distrital de Arequipa 2025, e hipótesis: Existe relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad Distrital de Arequipa 2025. La metodología, el tipo de investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa, correlacional, en este estudio trata de establecer el grado de relación o influencia entre ambas variables, es transversal, debido a que el estudio se realizara en un solo periodo. La población estará compuesta por los 40 servidores públicos de Arequipa 2025. La población muestral estará compuesta por la totalidad de la población. La técnica que se aplicó en el presente estudio fue la encuesta. El instrumento que se aplicó en esta investigación fue el cuestionario. Se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva fuerte y significativa entre la formalidad laboral, entendida a partir de las condiciones contractuales del régimen CAS, y la estabilidad laboral: cuando los trabajadores perciben mejores condiciones en su contratación (mayor claridad, continuidad y acceso a beneficios), también reportan mayores niveles de estabilidad en el empleo. A su vez, el cumplimiento oportuno de los beneficios y la continuidad contractual se asociaron positivamente con la estabilidad, mientras que las modalidades estrictamente temporales se relacionan con una percepción más frágil del vínculo laboral.

Palabras claves: Formalidad laboral, Estabilidad Laboral, Derechos Laborales.

ABSTRACT

This study is entitled "LABOR FORMALITY AND LABOR STABILITY IN A MUNICIPALITY OF AREQUIPA 2025", with the objective of determining the relationship between labor formality and labor stability in a District Municipality of Arequipa 2025, and hypothesis There is a relationship between labor formality and labor stability in a District Municipality of Arequipa 2025. The methodology, the type of research was applied, correlational, in this study it tries to establish the degree of relationship or influence between both variables, it is transversal, because the study was carried out in a single period. The population will be made up of the 40 public server of an Arequipa 2025 District Municipality. The sample population will be composed of the entire population. The technique applied in this study was the survey. The instrument that was applied in this research was the questionnaire. It was concluded that there is a strong and significant positive relationship between labor informality, understood from the contractual conditions of the CAS regime, and labor stability: when workers perceive better conditions in their hiring (greater clarity, continuity and access to benefits), they also report higher levels of job stability. In turn, timely compliance with benefits and contractual continuity were positively associated with stability, while strictly temporary modalities are related to a more fragile perception of the employment relationship.

Key Words: Labor formality, labor stability, labor rights.

ÍNDICE GENERAL

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.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2.1. Descripción del Problema.....	16
2.2. Pregunta de Investigación General.....	19
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	19
2.4. Objetivo general.....	19
2.5. Objetivo específicos.....	19
2.6. Justificación e importancia.....	20
2.7. Alcances y limitaciones.....	22
III. MARCO TEÓRICO	24
3.1. Antecedentes.....	24
3.2. Bases teóricas	32
3.3. Marco conceptual	40
IV. METODOLOGÍA	42
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	42
4.2. Diseño de la investigación	43
4.3. Hipótesis general y específicas	43
4.4. Identificación de las variables.....	43
4.5. Matriz de operacionalización de variables	45
4.6. Población – Muestra	47
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	47
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos	47
V. RESULTADOS.....	49

5.1.	Presentación de resultados	49
5.2.	Interpretación de resultados	51
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	77
6.1.	Análisis inferencial.....	77
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
7.1.	Comparación de resultados.....	81
	CONCLUSIONES	84
	RECOMENDACIONES.....	86
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	88
	ANEXOS.....	92
	Anexo 1: Matriz de consistencia	93
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	95
	Anexo 3: Ficha de Validación de instrumento de medición	98
	Anexo 4: Base de datos.....	101
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	102
	Anexo 6: Informe del Turnitin al 28% de similitud	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	45
Tabla 2: Distribución de ítems.....	49
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad.....	50
Tabla 4 ¿Cómo considera el contrato indeterminado?	51
Tabla 5 ¿Cómo considera el contrato fijo?	53
Tabla 6 ¿Cómo considera el contrato de meses?.....	54
Tabla 7 ¿Cómo evalúa el pago de asignación familiar?	56
Tabla 8 ¿Cómo evalúa el pago de compensación por tiempo de servicio?	57
Tabla 9 ¿Cómo evalúa el pago de gratificaciones fiestas patrias y navidad?	58
Tabla 10 Las aportaciones a las AFPS.....	59
Tabla 11 ¿Las aportaciones a APF y/o ONP cómo califican?	59
Tabla 12 La entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de elección de CAS.	61
Tabla 13 Las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral para ser contratados mediante contratación CAS.....	63
Tabla 14 Los procesos de selección de personal CAS son imparciales. .	64
Tabla 15 Existen criterios objetivos de evaluación para la selección de personal CAS en la entidad.?	65
Tabla 16 El trabajador CAS de la entidad tiene estabilidad laboral.	67
Tabla 17 El plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador.	68
Tabla 18 La contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la entidad.....	69
Tabla 19 La necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable.....	70
Tabla 20 Se respetan las ocho horas diarias de trabajo del trabajador CAS de la entidad.	72
Tabla 21 Se tiene compensación económica por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.	73

Tabla 22 Existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS.	74
Tabla 23 La remuneración percibida por el trabajador CAS es digna.....	75
Tabla 24 Correlación de formalidad laboral y estabilidad laboral.....	77
Tabla 25 Correlación de formalidad laboral y acceso al empleo.....	78
Tabla 26 Correlación de formalidad laboral y conservación del empleo ..	79
Tabla 27 Correlación de formalidad laboral y protección de derechos laborales	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿ Cómo considera el contrato indeterminado?	52
Figura 2 ¿ Cómo considera el contrato fijo?	53
Figura 3 ¿ Cómo considera el contrato de meses?	54
Figura 4 ¿ Cómo evalúa el pago de asignación familiar?	56
Figura 5 ¿ Cómo evalúa el pago de compensación por tiempo de servicio?	57
Figura 6 ¿ Cómo evalúa el pago de gratificaciones fiestas patrias y navidad?	58
Figura 7 Las aportaciones a las AFPS.....	59
Figura 8 ¿ Las aportaciones a APF y/o ONP cómo califican?	60
Figura 9 La entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de elección de CAS.	62
Figura 10 Las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral para ser contratados mediante contratación CAS.....	63
Figura 11 Los procesos de selección de personal CAS son imparciales.	64
Figura 12 Existen criterios objetivos de evaluación para la selección de personal CAS en la entidad.	65
Figura 13 El trabajador CAS de la entidad tiene estabilidad laboral.	67
Figura 14 El plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador.....	68
Figura 15 La contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la entidad.....	69
Figura 16 La necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable.....	70
Figura 17 Se respetan las ocho horas diarias de trabajo del trabajador CAS de la entidad.	72
Figura 18 Se tiene compensación económica por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.	73
Figura 19 Existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS.	74
Figura 20 La remuneración percibida por el trabajador CAS es digna.....	75

I. INTRODUCCIÓN

La formalidad laboral, considerado como un método para la reorganización del trabajo, el cual se está implementando en las entidades públicas a mayor escala, más aún en las municipalidades. Esto se justifica con el fin de una mejora en la contratación formal, asimismo, el empleo de esta figura puede conllevar a la mejora de la estabilidad laboral de los empleados, el cual implica derechos inherentes reconocidos a nivel nacional e internacional.

Bajo esta premisa, el objetivo de la investigación radica en analizar la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa, periodo 2025.

Ante lo indicado, es necesario precisar que el objetivo es como la figura de la formalidad laboral tiene un impacto o efecto en la relación a un derecho que sería la estabilidad laboral en dicha entidad pública, tomando en cuenta las condiciones contractuales en relación de entidad y personal.

Se cuestiona que un uso adecuado de dicha figura conduzca a la estabilidad del trabajo, con su correspondiente efecto sobre la continuidad y la protección efectiva de la relación laboral. Además, pretende contribuir al discurso académico y judicial sobre las implicaciones y los límites de la formalidad del sector público mediante el desarrollo de un artículo analítico crítico que promueva una formulación de políticas laborales más equitativa y justa en un sistema estatal.

Finalmente, el presente trabajo se organizó en varios capítulos que permitió desarrollar de manera coherente la investigación. El capítulo I es la introducción, el capítulo II el planteamiento del problema con la formulación de las preguntas de investigación y objetivos de investigación. El capítulo III tiene antecedentes, bases teóricas y un marco conceptual de la estabilidad en el empleo y la formalidad laboral. El capítulo IV describe la metodología que incluye la clase y el nivel de estudio, el diseño, la

hipótesis, las variables, la población y la muestra. También cuenta con instrumentos y técnicas de recopilación y análisis de datos. En el capítulo V se indican los resultados así como con su interpretación y seguido el capítulo VI el análisis inferencial. Además, el capítulo VII la discusión de resultados que comprende la comparación de resultados. Por último, las conclusiones, recomendaciones y de las referencias bibliográficas empleadas en la presente investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

A nivel internacional, la expansión de formas de contratación flexibles ha estado asociada a la búsqueda de optimizar recursos y concentrar la gestión en actividades consideradas fundamentales. Sin embargo, la implementación indiscriminada de modalidades con bajo nivel de formalidad laboral ha generado un intenso debate en torno a la precarización del trabajo y la vulneración de derechos. La Organización Internacional del Trabajo advierte que estas prácticas, en numerosos países, contribuyen a la segmentación del mercado laboral, creando brechas en el acceso a la seguridad social, incrementando la inestabilidad en el empleo y reduciendo las garantías básicas de protección (OIT, 2021). De este modo, lo que inicialmente se presenta como una alternativa eficiente para la gestión puede derivar en mayores niveles de desigualdad y en la afectación del derecho a un trabajo decente.

En el Perú, el ordenamiento constitucional reconoce el trabajo como un deber y un derecho, y ordena al Estado promover condiciones de estabilidad y trato digno (Constitución Política del Perú, 1993, arts. 22, 23 y 27). No obstante, junto a los regímenes formales tradicionales (D. Leg. N.º 276, D. Leg. N.º 728 y Ley N.º 30057), se ha extendido el uso de contratos temporales y de figuras de naturaleza civil o administrativa que encubren prestaciones de carácter claramente subordinado y permanente. Estudios como el de Chira Rivero (2020) y la revisión sistemática realizada por Moreno y Saldaña (2024) muestran que estas modalidades han sido utilizadas, en la práctica, para ocultar vínculos laborales directos, debilitando la estabilidad en el empleo y el acceso efectivo a beneficios sociales. En respuesta a este fenómeno, el Congreso aprobó la Ley N.º 31254 (2021), orientada a evitar la precarización de trabajadores que desarrollan funciones esenciales en el sector público; posteriormente, el Tribunal Constitucional declaró su constitucionalidad en la STC

Exp. N.° 0205-2024-PA/TC, al considerar que la norma protege el derecho al trabajo y promueve la inclusión progresiva de los trabajadores afectados en condiciones más formales y estables.

Arequipa constituye un caso representativo de esta problemática en el plano regional. Diversas municipalidades han recurrido a la contratación de personal para servicios operativos, mantenimiento urbano y limpieza pública mediante modalidades temporales, civiles o con cobertura parcial de seguridad social. Huanca Heredia (2024) destaca que el Decreto Supremo N.° 001-2022-TR limitó expresamente la posibilidad de desnaturalizar actividades vinculadas al núcleo de la función municipal, con el propósito de frenar el uso indebido de figuras contractuales que encubren relaciones laborales permanentes. A pesar de ello, informes oficiales muestran que la supervisión de la SUNAFIL sigue siendo insuficiente: aunque la normativa reconoce el derecho de los trabajadores a denunciar abusos y prevé canales de comunicación directos con la inspección laboral, muchos casos no llegan a formalizarse por temor a represalias o por desconocimiento de los mecanismos de protección (SUNAFIL, 2023).

En el ámbito distrital, una municipalidad distrital de Arequipa recurre de manera recurrente a la contratación de personal mediante modalidades de carácter temporal o con bajo nivel de formalidad laboral (como recibos por honorarios, contratos administrativos de servicios de corta duración o vínculos sin adecuada cobertura de beneficios) para cubrir necesidades que, en los hechos, son de naturaleza permanente. Esta situación plantea interrogantes sobre la legitimidad de dichas contrataciones y sus efectos sobre los trabajadores. La evidencia empírica muestra que estos enfrentan contratos de corta duración, rotación constante y acceso limitado a beneficios sociales, configurando un escenario de inestabilidad que tensiona los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú (1993), que reconocen el derecho al trabajo digno y estable. La

jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido clara al señalar que la estabilidad laboral es un derecho fundamental que no puede ser desconocido mediante mecanismos contractuales encubiertos; así, en la STC Exp. N.º 03583-2007-PA/TC se reconoció la reposición de un trabajador frente a la desnaturalización de contratos temporales, y en la STC Exp. N.º 05057-2013-PA/TC se precisó que, cuando se utilizan modalidades fraudulentas para evadir la relación laboral directa, corresponde declarar la nulidad del despido y ordenar la reincorporación.

En el nivel micro, las relaciones laborales en una municipalidad distrital de Arequipa se caracterizan por un grado limitado de formalidad laboral: los trabajadores presentan vínculos de duración incierta, un acceso restringido a beneficios sociales y escasa participación en mecanismos de protección colectiva, lo que repercute en su bienestar socioeconómico y en la seguridad jurídica de su relación de trabajo. En el nivel nano, la estabilidad laboral como variable se ve directamente comprometida: un bajo nivel de formalidad laboral no solo afecta la permanencia en el empleo, sino que también erosiona principios constitucionales de dignidad e igualdad, configurando una problemática que exige revisar las políticas de contratación pública y fortalecer los mecanismos de fiscalización (OIT, 2021; SERVIR, 2021).

Por último, en una municipalidad distrital de Arequipa, el nivel de formalidad laboral se refleja en la existencia de un grupo de trabajadores vinculados principalmente mediante contratos CAS y otras modalidades temporales, caracterizadas por plazos determinados y una cobertura diferenciada de beneficios. Esta configuración da lugar a un “segundo anillo” de personal con menor estabilidad y protección efectiva frente a la terminación del vínculo, lo que evidencia una formalidad incompleta o insuficiente dentro de la propia entidad. En consecuencia, la investigación se centra en analizar cómo estas condiciones contractuales y de acceso a

beneficios —que expresan el grado de formalidad laboral— inciden en la estabilidad laboral percibida por dichos servidores públicos de Arequipa, 2025.

2.2. Pregunta de Investigación General

¿De qué manera se relaciona la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

¿Qué relación existe entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025?

¿Qué relación existe entre la formalidad laboral y la conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025?

¿Qué relación existe entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

2.5. Objetivo específicos

Determinar la relación que existe entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Determinar la relación que existe entre la formalidad laboral y la conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Determinar la relación que existe entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

Justificación teórica.- La investigación se justifica desde una perspectiva teórica porque busca contribuir al conocimiento jurídico-laboral sobre la relación entre la formalidad laboral y la estabilidad laboral en el sector público municipal. Si bien existen estudios previos sobre la formalidad en el ámbito privado, los análisis enfocados en gobiernos locales son escasos, especialmente considerando los cambios normativos recientes introducidos por la Ley N.º 31254 y el Decreto Supremo N.º 001-2022-TR. De esta manera, el trabajo aporta al debate académico al sistematizar fundamentos doctrinales, normativos y jurisprudenciales vinculados con la protección de los derechos laborales. Asimismo, la investigación dialoga con la doctrina nacional e internacional (OIT, 2021; Chira Rivero, 2020; Moreno & Saldaña, 2024), consolidando un marco teórico actualizado que servirá como base para futuras investigaciones jurídicas en el campo del derecho laboral y constitucional. Asimismo, la investigación adopta una aproximación contextualizada de la formalidad laboral en el sector público, al analizarla a través de las condiciones contractuales del régimen CAS y del acceso efectivo a beneficios sociales.

Justificación práctica.- El estudio tiene relevancia práctica porque proporciona evidencia empírica sobre las condiciones de contratación y estabilidad de los servidores públicos de Arequipa. A través del análisis de encuestas y contrastación estadística, se identificarán patrones en el acceso a beneficios sociales, duración del empleo y nivel de rotación del personal. Estos hallazgos posibilitarán la creación de sugerencias dirigidas a optimizar las políticas de contratación en el municipio, además de reforzar la supervisión de la SUNAFIL y el adecuado cumplimiento de la legislación laboral vigente. En este

sentido, los resultados de la investigación no solo detallan una situación problemática, sino que también proporcionan elementos útiles para la administración pública a nivel local y regional.

Justificación social.- La investigación tiene sentido desde el punto de vista social porque el nivel de formalidad laboral impacta directamente a un sector de la población trabajadora que se encuentra en situación vulnerable y que, pese a ello, realiza tareas fundamentales para la comunidad, como los servicios operativos, el mantenimiento urbano y la limpieza pública. Analizar en qué medida estos trabajadores cuentan con contratos formales y acceso efectivo a beneficios sociales permite visibilizar cómo la formalidad incompleta o insuficiente deteriora sus condiciones de vida y limita sus posibilidades de proyectar un futuro con estabilidad. Al evidenciar esta realidad, el estudio contribuye a la promoción de condiciones de empleo más justas, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad, estabilidad y dignidad laboral (Constitución Política del Perú, 1993, arts. 22 y 23). Asimismo, los resultados pueden servir de insumo para abogados laboristas, sindicatos y legisladores, favoreciendo el diseño de políticas públicas que impulsen la formalización laboral y aseguren una administración pública más justa, transparente y respetuosa de los derechos esenciales de las personas que trabajan.

Importancia

Este estudio es importante porque permite visibilizar una situación laboral que afecta directamente a numerosos trabajadores municipales, quienes se encuentran expuestos a vínculos de corta duración, rotación continua y una formalidad laboral incompleta, lo que se traduce en inestabilidad y protección limitada de sus derechos. Al analizar la relación entre formalidad laboral y estabilidad laboral desde una perspectiva empírica y jurídica, la investigación genera evidencia sólida para la toma de decisiones en los ámbitos normativo e institucional.

Asimismo, el estudio será de utilidad para las autoridades municipales, los órganos de control, los legisladores, los sindicatos, los abogados laboristas y los propios trabajadores, ya que proporciona insumos para revisar y mejorar las políticas de contratación en el sector público y avanzar hacia una gestión laboral más justa, transparente y previsible.

Abordar este problema permitirá no solo fortalecer la política de contratación de personal, sino también prevenir posibles vulneraciones de derechos laborales y promover un enfoque institucional basado en el respeto de los principios de estabilidad, igualdad y dignidad en el trabajo. En suma, la investigación trasciende el plano técnico y adquiere una clara relevancia social y jurídica, al contribuir a la discusión sobre la necesidad de elevar los niveles de formalidad laboral en la administración pública local.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

El estudio abarcó a 40 servidores públicos de Arequipa durante el año 2025, lo que permitió analizar de manera empírica la relación entre la formalidad laboral y la estabilidad laboral dentro de un contexto institucional público. El alcance del trabajo se circunscribió a los trabajadores, en tanto constituyen el grupo más representativo de la práctica en la gestión municipal. Los resultados obtenidos reflejan la percepción y experiencia de este colectivo, aportando evidencia útil para comprender el impacto de las modalidades contractuales en la estabilidad del empleo público local.

Limitaciones

Entre las principales limitaciones del estudio se reconoce que la formalidad laboral se analiza de manera indirecta, a partir de las condiciones contractuales de los trabajadores (tipo de vínculo, duración de los contratos) y de su acceso efectivo a beneficios sociales. No se evalúan todos los componentes posibles de la formalidad laboral, como

la inscripción en determinados registros administrativos o la totalidad de aspectos organizacionales vinculados a la gestión de personal. No obstante, esta aproximación resulta pertinente para el contexto de una municipalidad distrital de Arequipa, en la medida en que permite identificar cómo un nivel limitado de formalidad laboral se expresa en vínculos más inestables y con menor protección, ofreciendo evidencia empírica útil para la revisión de las políticas de contratación y para el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes.

Internacionales

Espejo Chacón, L. F., et. al. (2024). Revisión sistemática sobre trabajo precario y seguridad en el empleo en el periodo 2019–2023, analizando estudios indexados en Scopus, Dialnet, Google Scholar, SciELO, Latindex y Redalyc. El objetivo fue sintetizar la evidencia empírica reciente sobre los efectos de la precariedad laboral en la seguridad del trabajo y la salud de los trabajadores. Con enfoque cualitativo mediante el protocolo PRISMA. Concluyeron que se identificaron que la mayoría de artículos originales vinculan el trabajo precario (contratos inestables, bajos ingresos, ausencia de beneficios y protección social) con elevados niveles de inseguridad laboral, así como con problemas de salud física y mental; entre los factores críticos destacan los empleos inseguros, los ingresos bajos y entornos laborales inadecuados, que generan una alta percepción de riesgo de pérdida del empleo y de deterioro de las condiciones de trabajo.

Aporte a la tesis: Este antecedente respalda conceptualmente la variable formalidad laboral, en la medida en que muestra que la ausencia de contrato estable, de beneficios sociales y de protección efectiva configura escenarios de trabajo precario asociados a mayores niveles de inseguridad laboral. A partir de ello, se refuerza la idea de que un mayor grado de formalidad laboral expresado en contratos claros y acceso a beneficios debería vincularse con una mayor estabilidad laboral percibida, lo que justifica analizar estadísticamente dicha relación en el contexto de una municipalidad distrital de Arequipa.

Ortega-Galarza, M., Altamirano-Pérez, H., Trujillo-Avilés, M. y Naranjo-Rodas, P. (2024). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores: una visión de la normativa ecuatoriana. Este artículo tuvo como objetivo determinar la vulneración del derecho a la estabilidad laboral mediante la interpretación de la normativa ecuatoriana. Se utilizó una metodología cualitativa, de tipo descriptiva y documental, con enfoque teórico-explicativo y análisis lógico e histórico. Se concluyó que las reformas legales durante la pandemia, como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, permitieron el uso extensivo del despido intempestivo y reducciones salariales, afectando gravemente la estabilidad, los ingresos y la salud mental de los trabajadores.

Aporte a la tesis: Este estudio muestra cómo ciertas reformas normativas pueden habilitar prácticas de flexibilización que reducen en los hechos el nivel de formalidad laboral (facilitando despidos intempestivos y deterioro de condiciones), generando inestabilidad y afectación de derechos. Para la presente investigación, constituye un referente comparativo que evidencia que, cuando el marco jurídico se utiliza para debilitar la protección del trabajador, se erosionan simultáneamente la formalidad del vínculo y la estabilidad laboral, lo que refuerza la necesidad de analizar, en una municipalidad distrital de Arequipa, cómo el grado de formalidad contractual se relaciona con la estabilidad que perciben los trabajadores.

Zhou, Zhang & Li (2024). Impacto del empleo formal en el bienestar psicológico de 8 391 trabajadores en China, utilizando datos de la China Family Panel Studies 2020 y modelos de regresión OLS e instrumentos (2SLS). El estudio define el empleo informal como la ausencia de contrato laboral formal y de protección básica, e incorpora como variables mediadoras el acceso a derechos de salud, las horas de trabajo y la satisfacción con la seguridad en el empleo (job security satisfaction). Los resultados muestran que el empleo informal reduce significativamente la satisfacción con la seguridad

en el empleo y el acceso a beneficios, incrementa la carga horaria y, a través de estos mecanismos, deteriora el bienestar psicológico de los trabajadores.

Aporte a la tesis: El artículo evidencia que el empleo informal, definido por la ausencia de contrato formal y de protección básica, reduce la satisfacción con la seguridad en el empleo y el acceso a beneficios, deteriorando el bienestar psicológico de los trabajadores. De forma implícita, esto subraya que un mayor nivel de formalidad laboral esto es, contar con contrato formal y beneficios reconocidos se asocia con una mayor estabilidad laboral percibida y con mejores condiciones de vida.

Paguay Duchi, M. A. y Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. El objetivo de este artículo fue analizar la situación jurídica de los nombramientos provisionales cuya vigencia supera los cinco años, desde un enfoque de temporalidad y seguridad jurídica. La metodología fue cualitativa, empleando métodos histórico-lógico, analítico-sintético e inductivo, además del análisis de casos constitucionales ecuatorianos. Los autores concluyeron que, aunque el nombramiento provisional no otorga estabilidad laboral per se, la permanencia prolongada en el cargo puede generar una expectativa legítima de continuidad y un proyecto de vida, lo cual debe ser respetado por la administración pública bajo el principio de confianza legítima.

Aporte a la tesis: Este precedente resulta relevante porque muestra que, aun cuando los nombramientos son formalmente provisionales, la permanencia prolongada en el cargo genera una expectativa legítima de continuidad y un proyecto de vida que debe ser protegido por la administración. Ello pone de relieve que la formalidad laboral no se limita al rótulo del contrato, sino también a la manera en que la relación se consolida en el tiempo y se traduce en estabilidad fáctica.

Salazar Tigrero, N. R. (2022). El derecho constitucional de los individuos con enfermedades catastróficas en Ecuador a tener estabilidad laboral. El propósito fue examinar el principio de estabilidad en el trabajo como un derecho esencial para los empleados que padecen enfermedades catastróficas, ya que estos constituyen una situación doblemente vulnerable. Se aplicó una metodología jurídica y documental con revisión bibliográfica utilizando buscadores académicos y análisis normativo-jurisprudencial. Se estableció que la ausencia de la ejecución efectiva de este principio da lugar a lo que es lo despidos injustificados, lo que evidencia las carencias en lo normativo y lo práctico.

Aporte a la tesis: El estudio enfatiza que la estabilidad laboral es un derecho fundamental cuya protección se vuelve aún más exigente en grupos en situación de especial vulnerabilidad, como los trabajadores con enfermedades catastróficas. Desde esta perspectiva, la formalidad laboral debe funcionar como un mecanismo de refuerzo de la protección y no como un instrumento para debilitarla, evitando despidos injustificados y vacíos en la aplicación de las garantías constitucionales.

Nacionales

Callata Pereyra (2024). Cumplimiento de los principios del derecho laboral y su impacto en la estabilidad del empleo en el sector público, de acuerdo con operadores de justicia, distrito judicial de Tacna, 2024”, como objetivo determinar el impacto del cumplimiento de los principios del derecho laboral en la estabilidad del empleo en el sector público. El estudio es de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, aplicando cuestionarios a 56. Los resultados evidencian relaciones significativas entre el respeto de principios como protección frente al despido arbitrario, igualdad de derechos, continuidad laboral e irrenunciabilidad de derechos y la estabilidad del empleo, con coeficientes de correlación elevados (entre 0,688 y 0,774), concluyéndose que el cumplimiento efectivo

de la normativa laboral fortalece la estabilidad y reduce la precariedad en el sector público.

Aporte a la tesis: Este antecedente se vincula directamente con la estabilidad laboral como derecho fundamental en el sector público peruano y muestra empíricamente que el cumplimiento efectivo de los principios del derecho laboral fortalece la continuidad y seguridad en el empleo. Ello supone, en términos prácticos, un mayor nivel de formalidad laboral, entendido como respeto de las normas, límites al despido arbitrario y protección de derechos.

De la Cruz, J. G. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos esenciales del empleado, posee como objetivo identificar preceptos jurídicos que regulan el despido en el denominado periodo de prueba e instaurar que tal despido proviene en un aspecto arbitrario, el cual impacta en los derechos del trabajador. La metodología fue cualitativa, mediante análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial nacional e internacional. Se destaca entre las conclusiones que aunque el empleador tiene la capacidad de prescindir del trabajador a lo largo del período de prueba, esta facultad no es absoluta: debe cumplir con el principio de legalidad y abstenerse de actuar en fraude a la ley, abusar del derecho o discriminar en cualquier forma, particularmente en situaciones de embarazo, sindicalización o denuncia contra el empleador. Asimismo, se propone una regulación que delimite con claridad las causas válidas para extinguir el vínculo laboral durante esta etapa inicial, sin vulnerar la dignidad del trabajador ni sus derechos constitucionales.

Aporte a la tesis: Este análisis es relevante para la tesis porque demuestra que incluso figuras jurídicamente admitidas, como el período de prueba, pueden ser utilizadas de forma abusiva para afectar la estabilidad laboral bajo una apariencia de legalidad. Desde la perspectiva de la formalidad laboral, el trabajo pone en evidencia que no basta con la existencia de una regla formal, sino que se requiere que su aplicación respete los derechos fundamentales del

trabajador y límites claros al poder del empleador. Ello refuerza el argumento de que las relaciones laborales formalizadas en el sector público incluidas aquellas basadas en contratos temporales o por servicios deben garantizar un estándar mínimo de protección y estabilidad, lo cual justifica analizar si el nivel de formalidad laboral en una municipalidad distrital de Arequipa.

Palacios Posada, M. C. (2024), Implicancias en la estabilidad laboral de la Ley SERVIR en la búsqueda de la eficiencia del sector público, tuvo como objetivo analizar el impacto de la Ley del Servicio Civil (SERVIR) sobre la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público en el Perú. El estudio se desarrolló bajo una metodología cualitativa, utilizando entrevistas dirigidas a 15 abogados pertenecientes a instituciones como SUNAT, RENIEC, Ministerio Público, Procuraduría Pública y Poder Judicial, complementado con el análisis de normativas sectoriales. Como principal conclusión, se sostuvo que la Ley SERVIR, lejos de afectar negativamente la estabilidad laboral, fortalece el servicio civil al promover la meritocracia, la capacitación y la profesionalización del servidor público, sin comprometer los derechos laborales. Asimismo, se identificó una percepción de riesgo por parte de los trabajadores, no obstante, dicha percepción no encontró respaldo empírico en los resultados obtenidos.

Aporte a la tesis: Este antecedente aporta al presente estudio al mostrar que una política pública como la Ley SERVIR puede articular mayor formalidad y profesionalización del servicio civil con la preservación de la estabilidad laboral, mediante criterios de meritocracia y reglas claras de carrera. Ello sugiere que es posible elevar el nivel de formalidad laboral a través de mecanismos de ingreso, permanencia y evaluación más estructurados sin sacrificar los derechos de los trabajadores.

Jara Bautista, J. L. (2022), El período de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales, tuvo como objetivo analizar el uso indebido del período de prueba en el marco de la legislación laboral peruana y su impacto sobre los derechos constitucionales del trabajador. La investigación utilizó una metodología mixta con base en encuestas aplicadas a 49 servidores civiles de la SUNAFIL (Lima) y análisis normativo-comparado. El autor concluyó que existe una relación significativa entre el periodo de prueba y la desprotección de derechos fundamentales durante esta etapa inicial del vínculo laboral, como la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario. Además, se evidenció que la normativa peruana carece de definiciones claras sobre la finalidad, extensión y límites del periodo de prueba, lo cual permite su uso abusivo por parte del empleador bajo una aparente legalidad. Por ello, se recomienda una reforma legislativa que establezca criterios objetivos y protección efectiva desde el inicio del vínculo laboral.

Aporte a la tesis: Esta investigación contribuye directamente a la tesis al evidenciar que decisiones con apariencia de formalidad jurídica, como el uso del período de prueba, pueden generar situaciones de inestabilidad laboral cuando no están adecuadamente reguladas o se aplican de manera abusiva. El estudio pone de relieve la diferencia entre una formalidad meramente nominal y una formalidad laboral que realmente protege derechos, especialmente la estabilidad y la prohibición del despido arbitrario.

Solano Valles (2021). La informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el Juzgado Civil de Tingo María, 2017–2018, objetivo determinar si la informalidad laboral vulnera los derechos laborales de los trabajadores de dicho juzgado. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque mixto y diseño no experimental de nivel descriptivo explicativo. Entre los principales resultados, la contratación informal sin respeto de la jornada, sin beneficios completos y sin garantías de continuidad genera una

afectación directa a derechos como la estabilidad en el empleo, la seguridad social y la remuneración digna, evidenciando una situación de precariedad estructural en el ámbito público analizado. Aporte a la tesis: Este antecedente muestra que la ausencia o bajo nivel de formalidad laboral en una entidad pública (contratación sin respeto de la jornada, sin beneficios completos y sin garantías de continuidad) conduce a vulneraciones directas de derechos como la estabilidad en el empleo, la seguridad social y la remuneración digna. Para la presente tesis, ello refuerza la idea de que la formalidad laboral concebida como contratos claros y acceso efectivo a beneficios sociales constituye un factor clave para asegurar mejores condiciones de trabajo y mayor estabilidad laboral.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Variable 1: Formalidad laboral

Definición

La formalidad laboral se entiende como el grado en que la relación de trabajo se ajusta a las normas laborales vigentes, de manera que la persona que presta servicios cuenta con un contrato reconocido, acceso a beneficios sociales y protección frente al despido arbitrario. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la transición de la informalidad a la formalidad implica el reconocimiento de derechos básicos como la seguridad social, la estabilidad en el empleo y condiciones de trabajo decentes (OIT, 2014, 2021). En el contexto peruano, la formalidad laboral se manifiesta cuando el empleador suscribe contratos escritos acorde a la naturaleza del servicio, respeta la jornada máxima, otorga los beneficios establecidos por la ley y garantiza mecanismos efectivos de protección frente a la terminación del vínculo laboral.

En esta investigación, la formalidad laboral se analiza en servidores públicos que prestan servicios en una municipalidad distrital de Arequipa, poniendo énfasis en dos aspectos: las características del contrato que regula la relación (existencia de contrato escrito, duración, renovaciones) y el acceso a beneficios sociales derivados de dicho vínculo (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, aportes previsionales, entre otros). A mayor presencia de estos elementos, se considera que el grado de formalidad laboral es más alto.

Enfoques teóricos

Desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, la formalidad laboral se vincula con el objetivo de garantizar trabajo decente, entendido como empleo productivo, con ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias. La OIT destaca que la transición de la economía informal a la formal implica reconocer la relación laboral, asegurar la

inscripción en sistemas de seguridad social y respetar los derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos la estabilidad y la protección frente al despido arbitrario (OIT, 2014, 2021). En este enfoque, la formalidad no es solo la existencia de un contrato, sino un conjunto de condiciones jurídicas y materiales que permiten a la persona trabajadora desarrollar su proyecto de vida con un mínimo de seguridad y previsibilidad.

Desde el enfoque jurídico–laboral, la formalidad laboral se entiende como el cumplimiento efectivo de las normas que regulan la relación de trabajo: celebración de contratos escritos acordes con la naturaleza de la prestación, registro adecuado del vínculo, otorgamiento de beneficios sociales y respeto de los principios de protección, continuidad y primacía de la realidad (Jara Bautista, 2022; De la Cruz, 2024). Un vínculo se considera más formal en la medida en que reconoce al trabajador como sujeto de derechos laborales, lo incorpora a un régimen de seguridad social y limita la discrecionalidad del empleador para poner fin a la relación de trabajo sin causa justificada.

Desde un enfoque económico–institucional, la formalidad laboral supone la integración de las personas trabajadoras a un segmento del mercado de trabajo caracterizado por mayor protección, estabilidad relativa y acceso a prestaciones, en contraste con los empleos informales, marcados por la ausencia de contratos, salarios inestables y baja cobertura de derechos (OIT, 2021; Espejo-Chacón et al., 2024). En este sentido, la formalidad laboral se asocia con empleos menos vulnerables a la rotación arbitraria, con reglas más claras de ingreso y salida, y con una mayor previsibilidad respecto de la continuidad del empleo.

Dimensiones

- Contrato laboral.

Esta dimensión se refiere al tipo y características del vínculo formal utilizado por la entidad para contratar a los trabajadores. Incluye aspectos como:

- La utilización de recibos por honorarios para funciones de carácter permanente.
- La ausencia de contratos de trabajo por tiempo indeterminado
- La recurrencia de renovaciones de corta duración.

- Beneficios sociales.

Esta dimensión abarca el acceso efectivo del trabajador a los derechos y prestaciones establecidos por la legislación laboral, tales como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, asignación familiar y aportes al sistema de pensiones (AFP u ONP) (Paguay & Morales, 2023).

2.2. Variable 2: Estabilidad laboral

Definición:

Un principio esencial del derecho del trabajo es la estabilidad laboral, que asegura a los trabajadores la permanencia en el vínculo laboral y evita su finalización injusta o arbitraria por parte de los empleadores. Esta figura salvaguarda al empleado ante circunstancias de despido repentino, garantizando que la finalización del vínculo contractual solo se pueda dar por motivos objetivos que ya están fijados en la ley (Jara Bautista, 2022).

En el contexto legal de Perú, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 27 que cada individuo tiene derecho a laborar en condiciones justas y dignas, y en su artículo 23 se prohíbe el despido injustificado, afirmando que el Estado debe promover la estabilidad laboral. Así, la estabilidad en el trabajo se establece como un derecho constitucional que se desarrolla a

través de reglamentos como el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), que indica que el contrato laboral se considera celebrado por tiempo indefinido, a menos que se demuestre lo contrario.

Según la doctrina, autores como Montoya Melgar (2018) sostienen que la estabilidad es no solo un derecho, sino también una condición de seguridad jurídica para el trabajador, ya que este organiza su vida personal y familiar en base al ingreso que recibe por su trabajo. En esa misma línea, De la Cueva (2013) plantea que el derecho al trabajo incluye no solo el acceso, sino también la conservación del puesto, salvo existencia de una causa válida de extinción.

Al definir que "la estabilidad laboral no puede ser considerada solo como una mera expectativa, sino como un derecho de nivel constitucional que limita el poder disciplinario del empleador" (STC Exp. N.º 020-2005-PI/TC), el Tribunal Constitucional peruano ha fortalecido esta idea. También, entidades internacionales como la OIT (2021) han admitido que contar con estabilidad en el trabajo es uno de los soportes del empleo digno, indispensable para asegurar la protección de los trabajadores y el crecimiento económico sostenible.

Estabilidad laboral en el régimen público

En el sistema público de Perú, la estabilidad en el trabajo está íntimamente relacionada con la legalidad y el mérito al ingresar y permanecer en un empleo público. El artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado asegura condiciones laborales justas y dignas, las cuales abarcan la salvaguarda contra el despido arbitrario; este principio también se aplica a los trabajadores públicos. Al artículo 26, inciso 1, que establece la igualdad de trato y el respeto a la estabilidad como derechos esenciales en el trabajo, se le suma esto.

La Ley N.º 30057, o Ley SERVIR, establece que la carrera pública debe seguir los principios de transparencia, estabilidad y meritocracia. La ley reconoce tres sistemas de trabajo que coexisten: el Decreto Legislativo N.º 728 y el N.º 276, además del sistema de SERVIR. No obstante, ha sido objeto de crítica por generar fragmentación normativa y desigualdad en las condiciones laborales de los trabajadores públicos.

Según la doctrina especializada, como señala De la Cruz (2024), la estabilidad laboral en el sector público no solo responde a una lógica contractual, sino a una garantía institucional del servicio al Estado. En efecto, la Corte Suprema ha establecido que la estabilidad se presume cuando el trabajador ocupa un puesto de necesidad permanente, aunque haya sido contratado bajo modalidades precarias. Esta posición ha sido confirmada por el Tribunal Constitucional en casos como el Exp. N.º 03583-2007-PA/TC, en el cual se reconoce que el trabajador público tiene derecho a la reposición cuando se verifica una desnaturalización del vínculo.

Protección frente al despido arbitrario

La protección frente al despido arbitrario es un pilar fundamental del derecho laboral peruano, consagrado en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que establece que la ley otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario. Este principio se desarrolla en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que distingue entre despido justificado y arbitrario, estableciendo para este último una indemnización como reparación por la terminación injustificada del vínculo laboral.

En los últimos años, la jurisprudencia peruana ha reforzado la protección contra el despido arbitrario, especialmente en casos

donde se vulneran derechos fundamentales. Por ejemplo, en la Sentencia N.º 121/2025 del Tribunal Constitucional, se declaró la nulidad del despido de una trabajadora embarazada, al considerar que se vulneró su derecho al trabajo y a la no discriminación por razón de sexo, conforme al artículo 2, inciso 2, de la Constitución.

También, en su fallo número 33/2025, el Tribunal Constitucional ratificó que si un empleador tiene conocimiento de que una trabajadora está embarazada y no renueva su contrato administrativo de servicios (CAS), esto es un despido nulo por discriminación. El tribunal ordenó que la empleada sea reincorporada a su puesto y reciba los beneficios laborales correspondientes.

Estas decisiones jurisprudenciales evidencian una tendencia hacia una protección más efectiva de los derechos laborales, reconociendo que la indemnización por despido arbitrario puede ser insuficiente en casos donde se vulneran derechos fundamentales, y que en tales situaciones procede la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

Además, la Corte Suprema ha establecido que el despido arbitrario puede dar lugar a una indemnización por daño moral, cuando se acredita que la terminación del vínculo laboral ha afectado la dignidad, la integridad o el proyecto de vida del trabajador. En este sentido, se ha reconocido que el despido arbitrario no solo tiene consecuencias económicas, sino también personales y sociales para el trabajador afectado.

Enfoques teóricos

Desde el enfoque jurídico–constitucional, la estabilidad laboral se entiende como una protección frente al despido arbitrario y como expresión del derecho al trabajo y de la dignidad de la persona. La doctrina distingue entre estabilidad absoluta (reposición) y relativa

(indemnización), pero en ambos casos el objetivo es limitar la discrecionalidad del empleador y asegurar que el cese solo se produzca por causa justa y respetando el debido proceso (Jara Bautista, 2022).

Desde el enfoque de economía laboral, la estabilidad se analiza en el marco de mercados de trabajo segmentados, donde coexisten empleos formales, con protección y seguridad social, y empleos precarios, con alta rotación y baja cobertura de derechos. En el sector público, el uso de contratos temporales o de recibos por honorarios para funciones permanentes reproduce esta dualidad dentro de la propia entidad, ubicando a un grupo de trabajadores en una situación de mayor vulnerabilidad e inseguridad respecto de la continuidad del empleo (OIT, 2021).

Desde el enfoque organizacional y psicosocial, la estabilidad laboral se vincula con la percepción de seguridad que el trabajador tiene sobre la conservación de su puesto y la protección de sus derechos. Una estabilidad objetiva frágil (contratos de corta duración, renovaciones inciertas) suele traducirse en una estabilidad subjetiva baja, lo que repercute en el clima laboral, la motivación y el compromiso con la institución. En este sentido, la estabilidad laboral se entiende como un factor clave para el bienestar del trabajador y para el adecuado funcionamiento de la organización (De la Cruz, 2024).

Dimensiones

- Acceso al empleo

El acceso al empleo remite a las condiciones bajo las cuales las personas ingresan a un puesto de trabajo en el ámbito público. Esta dimensión comprende la existencia de procesos de selección claros, transparentes y basados en el mérito, así como la igualdad de oportunidades entre los postulantes. Desde la perspectiva del derecho laboral y de la función pública, el acceso al empleo debe

respetar los principios de igualdad, no discriminación y publicidad, de modo que el ingreso no dependa de criterios arbitrarios, relaciones personales o favoritismos políticos, sino de la capacidad y la idoneidad para el cargo.

- Conservación del empleo

La conservación del empleo alude a la posibilidad real de mantener el puesto de trabajo en el tiempo, siempre que el trabajador cumpla adecuadamente sus funciones. Esta dimensión integra elementos como la duración de los contratos, la regularidad de las renovaciones, la previsibilidad en la continuidad del vínculo y el riesgo de no renovación por razones ajenas al desempeño. En el ámbito de la contratación por recibos por honorarios o vínculos de corta duración, la conservación del empleo se ve condicionada por factores como los cambios de gestión política, las restricciones presupuestales y la ausencia de un régimen laboral que reconozca la estabilidad como derecho.

- Protección de los derechos laborales

La tercera dimensión, protección de los derechos laborales, se refiere al grado en que la entidad respeta y garantiza los derechos básicos vinculados al trabajo, tales como la jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, el pago de horas extraordinarias, el descanso semanal, las vacaciones, una remuneración acorde con las funciones desempeñadas y la posibilidad de reclamar frente a situaciones injustas sin sufrir represalias. Desde el enfoque constitucional, la estabilidad laboral no solo implica conservar el puesto, sino hacerlo en condiciones que respeten la dignidad de la persona que trabaja y sus derechos fundamentales.

3.3. Marco conceptual

Contratación CAS: El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un régimen laboral especial aplicado en el sector público peruano, criticado por su carácter temporal y precario. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021), este régimen fue concebido como transitorio, pero en la práctica se ha extendido generando desigualdades frente a otros regímenes laborales del Estado.

Contrato de trabajo a plazo indeterminado: En el derecho laboral peruano, constituye la regla general, en la que el trabajador goza de estabilidad salvo que exista causa objetiva de cese. El Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que todo contrato se presume indefinido, salvo prueba en contrario (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 1997).

Despido arbitrario: Hace referencia a la finalización de una relación laboral sin una razón justificada. La Constitución Política del Perú, en su artículo 27, reconoce la obligación de brindar protección adecuada contra el despido arbitrario (Constitución Política del Perú, 1993). El Tribunal Constitucional ha precisado que el despido arbitrario genera indemnización y, en casos de vulneración de derechos fundamentales, reposición (STC Exp. N.º 05057-2013-PA/TC).

Despido nulo: Se configura cuando la extinción del vínculo vulnera derechos fundamentales como el embarazo, la sindicalización o la no discriminación. El TC ha establecido que el despido en estas condiciones es inconstitucional y corresponde la reposición inmediata (STC Exp. N.º 06681-2013-PA/TC).

Estabilidad laboral: Se concibe como el derecho del trabajador a conservar su empleo mientras no exista una causa legal de despido. Para Jara Bautista (2022), la estabilidad no es solo un derecho

individual, sino también un principio constitucional que protege la dignidad del trabajador y limita el poder del empleador.

Periodo de prueba: Es la etapa inicial del contrato laboral en la que el empleador puede extinguir la relación sin necesidad de motivar el cese, dentro de los límites legales. Según De la Cruz (2024), su uso indebido se ha convertido en un mecanismo que, al igual que la formalidad, puede afectar la estabilidad laboral cuando se utiliza de forma abusiva.

Régimen laboral público: Conjunto normativo que regula el empleo en el Estado, integrado por el D. Leg. N.º 276, el D. Leg. N.º 728 y la Ley N.º 30057 (SERVIR). Según Palacios Posada (2024), la coexistencia de regímenes genera fragmentación y desigualdad, aunque la Ley SERVIR busca promover meritocracia y estabilidad institucional.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque.

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, ya que se busca medir numéricamente las características de las variables formalidad laboral y estabilidad laboral, así como establecer la relación entre ambas. Este enfoque permite analizar los datos recolectados a través de instrumentos estandarizados como encuestas, y aplicar técnicas estadísticas para contrastar hipótesis (Zúñiga, et. al, 2023).

Tipo.

El estudio es de tipo aplicada, dado que no solo se orienta a ampliar el conocimiento teórico respecto a la relación entre formalidad y estabilidad laboral, sino que también busca generar propuestas que puedan contribuir a mejorar las políticas de contratación y protección de los trabajadores en el ámbito público municipal (Urréa, et. al., 2022).

Nivel.

El nivel de investigación es correlacional, ya que tiene como propósito principal determinar la relación entre la formalidad laboral y la estabilidad laboral en los servidores públicos de Arequipa. Este tipo de estudio permite establecer la existencia y dirección de una asociación entre ambas variables (Urréa, et. al., 2022).

La investigación es de corte transversal, porque la información se recolectará en un solo momento del tiempo, durante el periodo 2025. Este tipo de estudio es adecuado para describir y relacionar variables en un momento específico sin observar su evolución temporal (Urréa, et. al., 2022).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental. No se manipularán intencionalmente las variables, sino que se observarán tal como ocurren en su contexto natural. Los datos serán recolectados mediante encuestas aplicadas a servidores públicos bajo régimen de formalidad en una Municipalidad distrital de Arequipa, con el fin de identificar patrones y asociaciones entre las condiciones de formalidad y los niveles de estabilidad laboral (Zúñiga, et. al, 2023).

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

4.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1:

Existe relación entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

H.E.2:

Existe relación entre la formalidad laboral y el conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

H.E.3:

Existe relación entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

4.4. Identificación de las variables

En la presente investigación se identifican dos variables fundamentales:

Variable 1: Formalidad laboral

En el presente estudio, la formalidad laboral se entiende como el conjunto de mecanismos mediante los cuales la Municipalidad configura vínculos de trabajo estables y con mayor nivel de protección que los regímenes ordinarios. En esta investigación la formalidad laboral se operacionaliza a partir de indicadores vinculados al tipo de contrato, la temporalidad del vínculo y el acceso efectivo a beneficios como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar y aportes previsionales.

Variable 2: Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, en este estudio, se aborda como una percepción multidimensional que tienen los trabajadores CAS acerca de: i) la continuidad y seguridad de su vínculo de trabajo (posibilidad de renovación, riesgo de despido, conservación del empleo); ii) la justicia y transparencia de los procesos de selección y gestión de personal (igualdad de oportunidades, imparcialidad en el acceso a plazas); y iii) el respeto de sus derechos laborales básicos (cumplimiento de la jornada de ocho horas, compensación de horas extra, posibilidad real de denunciar o cuestionar situaciones injustas sin temor a represalias). Estos componentes combinan dimensiones de estabilidad objetiva y de estabilidad subjetiva, en tanto articulan tanto las condiciones formales del vínculo como la percepción de trato digno y protección de derechos.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Formalidad laboral	Contrato laboral	Contrato indeterminado	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	1. Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Cuantitativa
		Contrato a plazo fijo		2. En desacuerdo		
	Beneficios sociales	Compensación por tiempo de servicio		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	
		Gratificaciones		4. De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
		Asignación familiar		5. Totalmente de acuerdo	De acuerdo	
AFP y/o ONP			Totalmente de acuerdo			

Nota. En la variable "formalidad laboral", la operacionalización se organiza en dos dimensiones: i) configuración contractual del vínculo CAS, que incluye el tipo de contrato, la duración y la continuidad del mismo; y ii) acceso y cumplimiento de beneficios sociales, referido al otorgamiento efectivo de prestaciones laborales básicas (gratificaciones, CTS, asignación familiar, aportes previsionales). Estas dimensiones permiten aproximarse empíricamente a la calidad y seguridad del vínculo contractual del personal CAS.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Estabilidad laboral	Acceso al empleo	Igualdad de oportunidades		1. Totalmente en desacuerdo		Cuantitativa
		Imparcialidad en los procesos de contratación		2. En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
		Criterios de evaluación		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	
	Conservación del empleo	Duración de contrato	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,	4. De acuerdo	Ni de acuerdo ni en	
		Presupuesto	9, 10, 11, 12.	5. Totalmente de acuerdo	desacuerdo	
	Protección de derechos laborales	Necesidad de servicio			De acuerdo	
		Horario de trabajo			Totalmente de acuerdo	
		Sindicalización y huelga				
		Remuneración acorde				

Nota. En la variable “estabilidad laboral”, los indicadores se agrupan en tres dimensiones analíticas: i) estabilidad y continuidad del empleo, que recoge percepciones sobre permanencia, riesgo de despido y conservación del puesto; ii) trato justo y oportunidades laborales, que comprende ítems sobre igualdad de oportunidades e imparcialidad en los procesos de selección y contratación; y iii) protección de derechos en el puesto de trabajo, que incorpora la valoración del respeto de la jornada de ocho horas, la compensación de horas extras y la posibilidad de ejercer derechos frente a situaciones de abuso o injusticia. De este modo, la variable integra aspectos de estabilidad objetiva y de estabilidad subjetiva, lo que explica la diversidad de indicadores incluidos en el instrumento.

4.6. Población – Muestra

Población.

La población de este estudio está conformada por 40 servidores públicos de Arequipa periodo 2025.

Muestra.

La muestra coincidió con la totalidad de la población, es decir, estuvo conformada por los 40 servidores públicos durante 2025, en consecuencia, se trabajó mediante un censo poblacional, incluyendo a todos los trabajadores.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica.

La técnica utilizada para recolectar la información fue la encuesta estructurada, la cual permite obtener datos estandarizados y cuantificables sobre las condiciones contractuales y percepción de estabilidad laboral de los trabajadores informales.

Instrumento.

El instrumento de recolección fue un cuestionario elaborado en función de la matriz de operacionalización de variables. Este cuestionario estuvo compuesto por preguntas cerradas en escala tipo Likert, distribuidas según las dimensiones e indicadores definidos: tipo de contrato, acceso a beneficios sociales, duración del vínculo laboral, percepción de inestabilidad, y condiciones generales de contratación. El cuestionario fue validado por juicio de expertos en derecho laboral y estadística, asegurando su pertinencia y claridad.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

El análisis de datos se desarrollará en dos niveles:

Nivel descriptivo: Se procederá primero a la codificación y tabulación de los datos recolectados a través del cuestionario. La información será organizada mediante tablas y gráficos de frecuencia, porcentaje

y medidas de tendencia central (media, moda, mediana) que permitirán conocer las características generales de la muestra respecto a las variables de estudio.

Todo el procesamiento de datos será realizado utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 26, garantizando precisión en el tratamiento estadístico de la información y fiabilidad en la interpretación de los resultados.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Para describir el impacto de la formalidad laboral en la estabilidad laboral de una Municipalidad distrital de Arequipa 2025, se encuestó a 40 servidores públicos, en el que se considera 20 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2: Distribución de ítems

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Formalidad laboral	Contrato laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato indeterminado • Contrato a plazo fijo 	3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación por tiempo de servicio • Gratificaciones • Asignación familiar • AFP y/o ONP 	5	
Estabilidad laboral	Acceso al empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de oportunidades • Imparcialidad en los procesos de contratación • Criterios de evaluación 	4	
	Conservación del empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Duración de contrato • Presupuesto • Necesidad de servicio 	4	
	Protección de derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Horario de trabajo • Sindicalización y huelga • Remuneración acorde 	4	

Fiabilidad del instrumento aplicado

Para determinar la fiabilidad del cuestionario utilizado en la descripción del impacto de la municipalidad objeto de la investigación de Arequipa 2025, se utilizó la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Formalidad laboral	0.820	8
Estabilidad laboral	0.935	12

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.820 para la descripción de la variable Formalidad laboral y de 0.935 para la descripción de la variable Estabilidad Laboral. Por lo que se establece que los instrumentos son fiables para el procesamiento de datos.

5.2. Interpretación de resultados

En esta sección se presentan los resultados descriptivos de manera integrada, agrupando los ítems según las dimensiones definidas en la matriz de operacionalización. En lugar de limitarse a la descripción aislada de cada ítem, se busca identificar patrones globales de respuesta que permitan caracterizar el perfil de las condiciones contractuales del personal CAS y de la estabilidad laboral percibida. Para ello, se analizan de forma conjunta las valoraciones de las distintas modalidades de contrato, el acceso efectivo a beneficios sociales, la percepción de justicia en los procesos de selección, la conservación del empleo y la protección de derechos laborales, contrastando las tendencias observadas en las tablas y figuras correspondientes.

Tabla 4 ¿Cómo considera el contrato indeterminado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	De acuerdo	13	32,5	32,5	70,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15,0	15,0	85,0
	En desacuerdo	4	10,0	10,0	95,0
	Muy en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

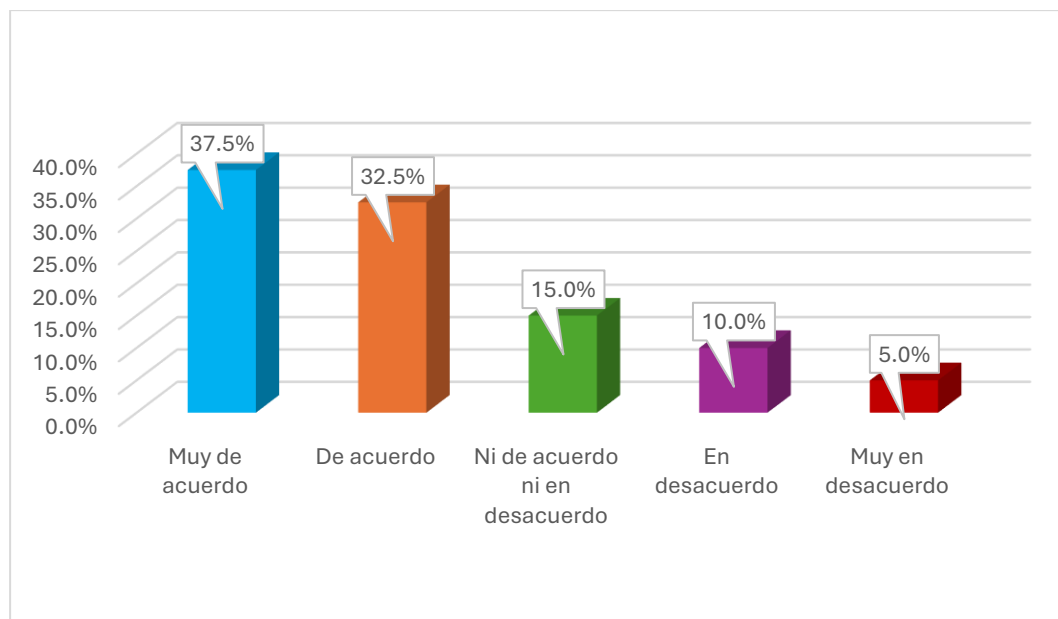


Figura 1 ¿Cómo considera el contrato indeterminado?

Fuente: elaboración propia

El 37,5 % de los trabajadores manifestó estar muy de acuerdo y el 32,5 % de acuerdo con el contrato indeterminado, lo que suma un 70 % de respuestas positivas. Un 15 % se mostró neutral, mientras que el 10 % en desacuerdo y el 5 % muy en desacuerdo, totalizando un 15 % de opiniones negativas. Estos resultados reflejan una tendencia mayoritariamente favorable hacia el contrato indeterminado, considerado por la mayoría como una modalidad que ofrece mayor estabilidad y seguridad laboral dentro de la entidad bajo estudio de Arequipa.

Tabla 5 ¿Cómo considera el contrato fijo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	57,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	80,0
	En desacuerdo	5	12,5	12,5	92,5
	Muy en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

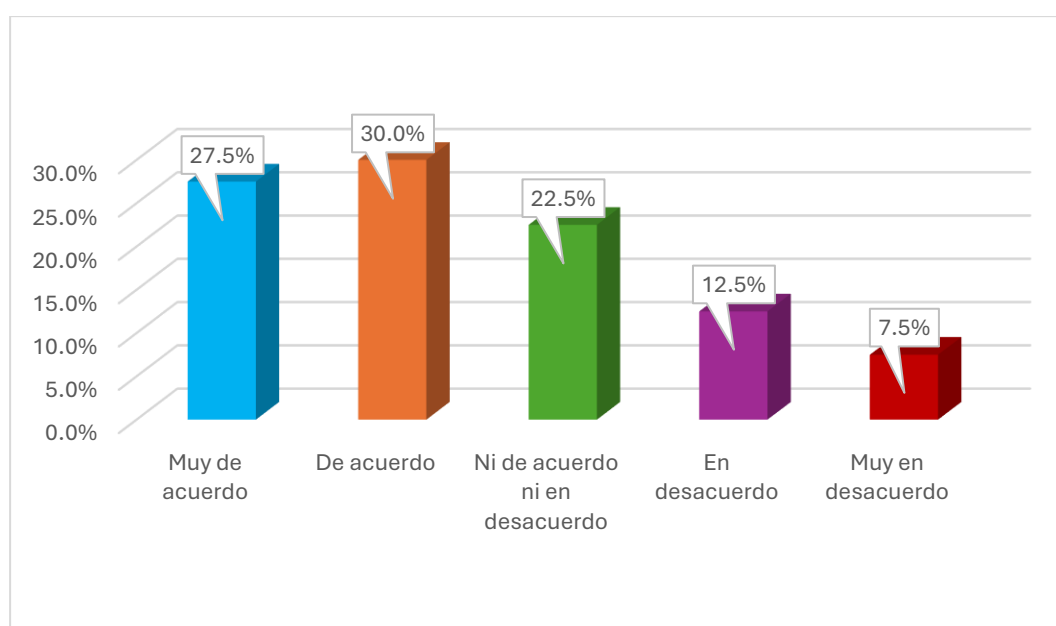


Figura 2 ¿Cómo considera el contrato fijo?

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 27,5 % muy de acuerdo con el contrato fijo, sumando un 57,5 % de percepciones favorables. Un 22,5 % se mostró neutral, mientras que el 12,5 % en desacuerdo y el 7,5 % muy en desacuerdo, totalizando un 20,0 % de opiniones negativas. En conjunto, estos resultados evidencian una valoración mayoritariamente positiva hacia el contrato fijo, interpretándose que los servidores públicos de la Municipalidad objeto de la investigación de Arequipa perciben esta modalidad como una opción estable y segura, aunque con un nivel de aceptación ligeramente menor al observado en el contrato indeterminado.

Tabla 6 ¿Cómo considera el contrato de meses?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	5	12,5	12,5	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	40,0
	En desacuerdo	13	32,5	32,5	72,5
	Muy en desacuerdo	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

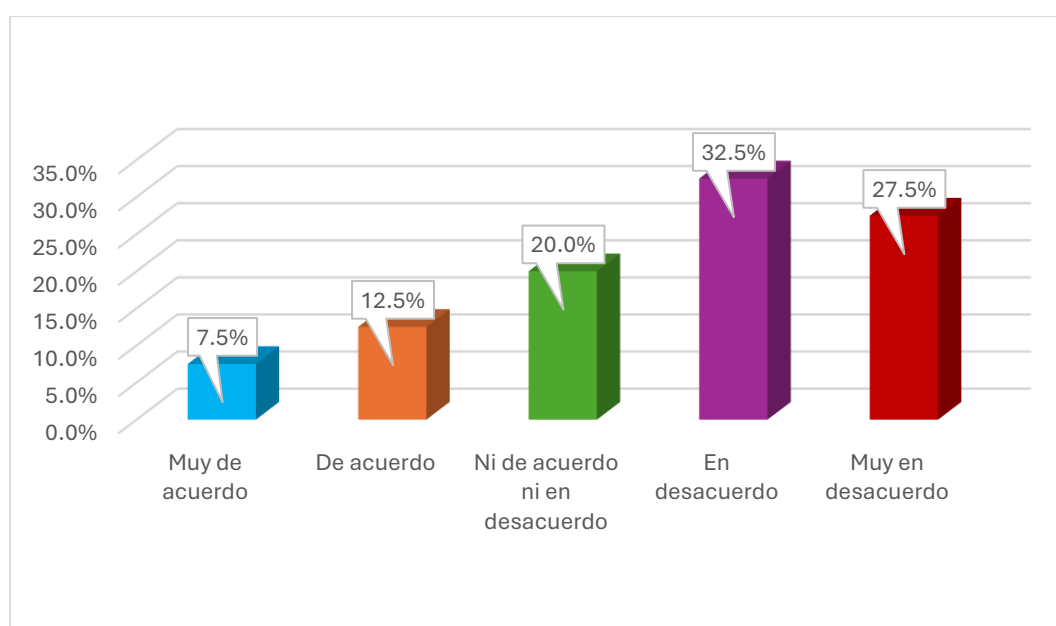


Figura 3 ¿Cómo considera el contrato de meses?

Fuente: elaboración propia

El 32,5 % de los trabajadores señaló estar en desacuerdo y el 27,5 % muy en desacuerdo con el contrato por meses, acumulando un 60,0 % de percepciones negativas. Un 20,0 % se mostró neutral, mientras que solo el 12,5 % de acuerdo y el 7,5 % muy de acuerdo, sumando apenas un 20,0 % de valoraciones positivas. Estos resultados reflejan una opinión mayoritariamente desfavorable hacia el contrato de corta duración, al considerarse una modalidad inestable y precaria que genera incertidumbre laboral dentro de la Municipalidad objeto de la investigación de Arequipa.

Considerando en conjunto las tres modalidades contractuales analizadas — contrato indeterminado, contrato fijo y contrato por meses— se observa un patrón claro en las percepciones de los trabajadores CAS. Los contratos de mayor duración (indeterminado y fijo) reciben una valoración predominantemente positiva: alrededor del 70 % de los encuestados manifiesta acuerdo o total acuerdo con el contrato indeterminado y aproximadamente un 57,5 % expresa opiniones favorables respecto al contrato fijo, con niveles relativamente bajos de desacuerdo. En contraste, el contrato por meses concentra un 60 % de valoraciones negativas (en desacuerdo y muy en desacuerdo) y solo alrededor de un 20 % de opiniones positivas, situándose como la modalidad percibida como más inestable y precaria.

Este perfil sugiere que, para los servidores de la institución pública analizada de Arequipa, la estabilidad contractual está fuertemente asociada a la duración del vínculo: a mayor horizonte temporal del contrato, mayor sensación de seguridad y menor percepción de precariedad.

Tabla 7 ¿ Cómo evalúa el pago de asignación familiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	14	35,0	35,0	60,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	80,0
	En desacuerdo	5	12,5	12,5	92,5
	Muy en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

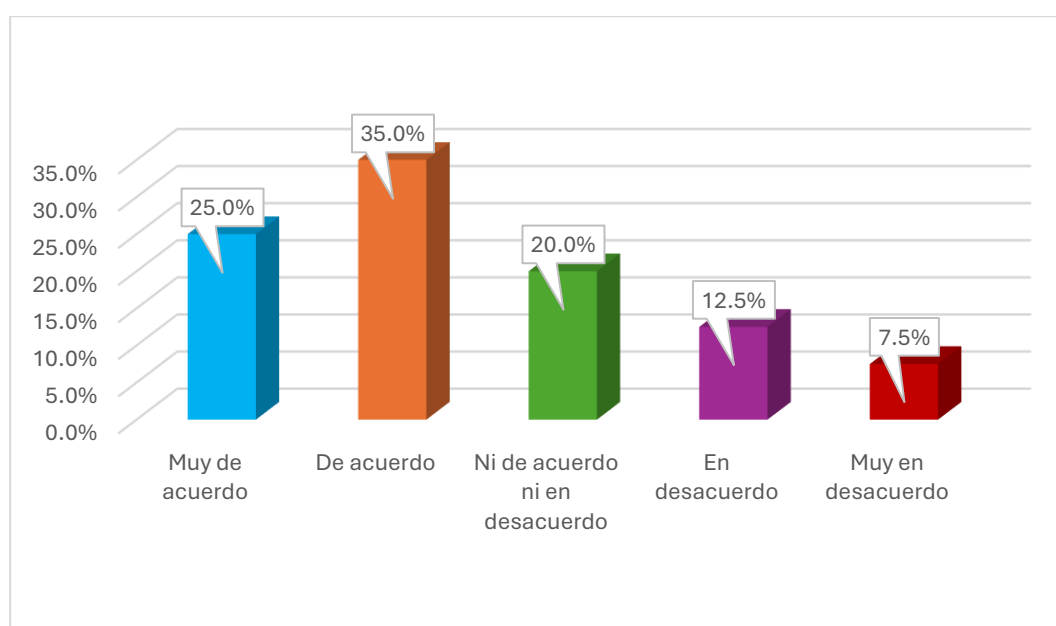


Figura 4 ¿ Cómo evalúa el pago de asignación familiar?

Fuente: elaboración propia

El 35,0 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 25,0 % muy de acuerdo con el pago de la asignación familiar, sumando un 60,0 % de valoraciones positivas. Un 20,0 % se mostró neutral, mientras que el 12,5 % en desacuerdo y el 7,5 % muy en desacuerdo, totalizando un 20,0 % de opiniones negativas. En conjunto, los resultados reflejan una percepción mayoritariamente favorable hacia el cumplimiento de este beneficio económico, lo que sugiere que la institución pública analizada de Arequipa mantiene una gestión adecuada en el pago de la asignación familiar, aunque aún existe un grupo reducido que percibe irregularidades o falta de claridad en su otorgamiento.

Tabla 8 ¿ Cómo evalúa el pago de compensación por tiempo de servicio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	13	32,5	32,5	60,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	80,0
	En desacuerdo	5	12,5	12,5	92,5
	Muy en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

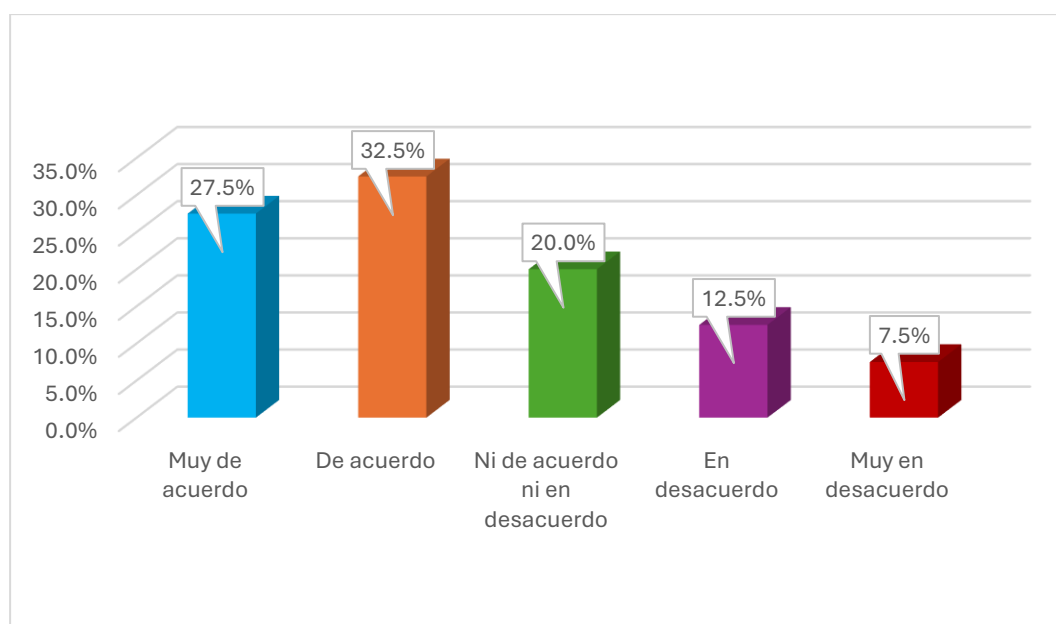


Figura 5 ¿ Cómo evalúa el pago de compensación por tiempo de servicio?

Fuente: elaboración propia

El 32,5 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 27,5 % muy de acuerdo con el pago de compensación por tiempo de servicio, sumando un 60,0 % de opiniones favorables. Un 20,0 % se mantuvo neutral, mientras que el 12,5 % expresó desacuerdo y el 7,5 % muy en desacuerdo, totalizando un 20,0 % de percepciones negativas. Estos resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva sobre este beneficio, lo que sugiere que la Municipalidad objeto de la investigación cumple en forma adecuada con la compensación por tiempo de servicio, aunque aún persisten algunos casos de insatisfacción que podrían relacionarse con retrasos o falta de información sobre el cálculo y depósito del beneficio.

Tabla 9 ¿ Cómo evalúa el pago de gratificaciones fiestas patrias y navidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	12	30,0	30,0	50,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25,0	25,0	75,0
	En desacuerdo	6	15,0	15,0	90,0
	Muy en desacuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

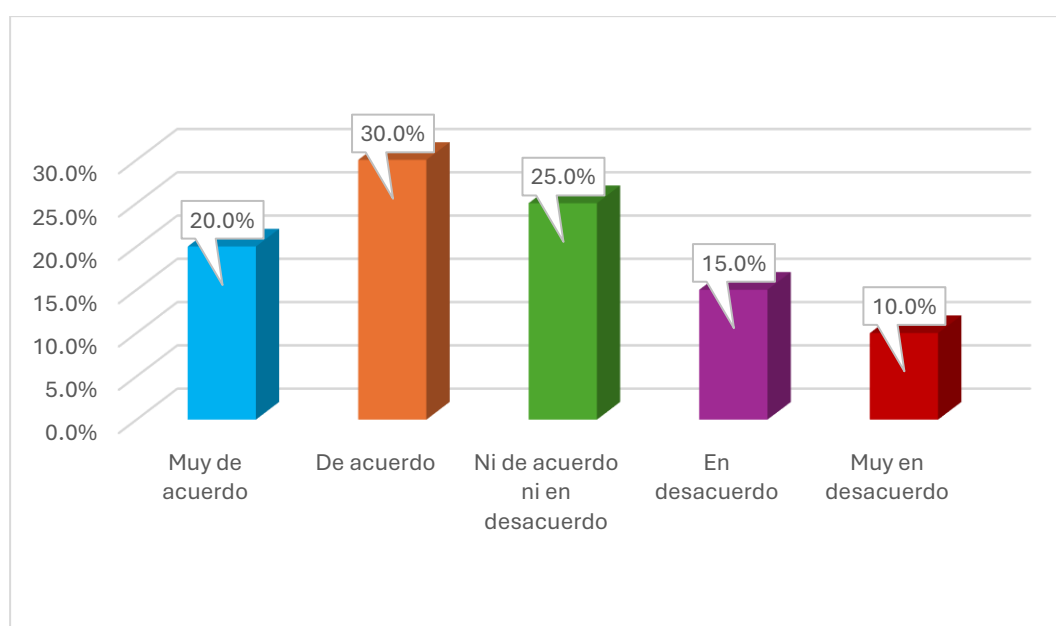


Figura 6 ¿ Cómo evalúa el pago de gratificaciones fiestas patrias y navidad?

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 20,0 % muy de acuerdo con el pago de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, totalizando un 50,0 % de opiniones positivas. Un 25,0 % se mostró neutral, mientras que el 15,0 % expresó desacuerdo y el 10,0 % muy en desacuerdo, sumando un 25,0 % de percepciones negativas. En conjunto, los resultados reflejan una valoración ****moderadamente favorable****, evidenciando que la mayoría considera cumplido este beneficio, aunque la presencia de un cuarto de los servidores públicos con opiniones desfavorables sugiere que aún existen ****aspectos por mejorar en la oportunidad o regularidad del pago de gratificaciones**** dentro de la Municipalidad objeto de la investigación.

Tabla 10 *Las aportaciones a las AFPS.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	6	15,0	15,0	22,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	27,5	27,5	50,0
	En desacuerdo	12	30,0	30,0	80,0
	Muy en desacuerdo	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

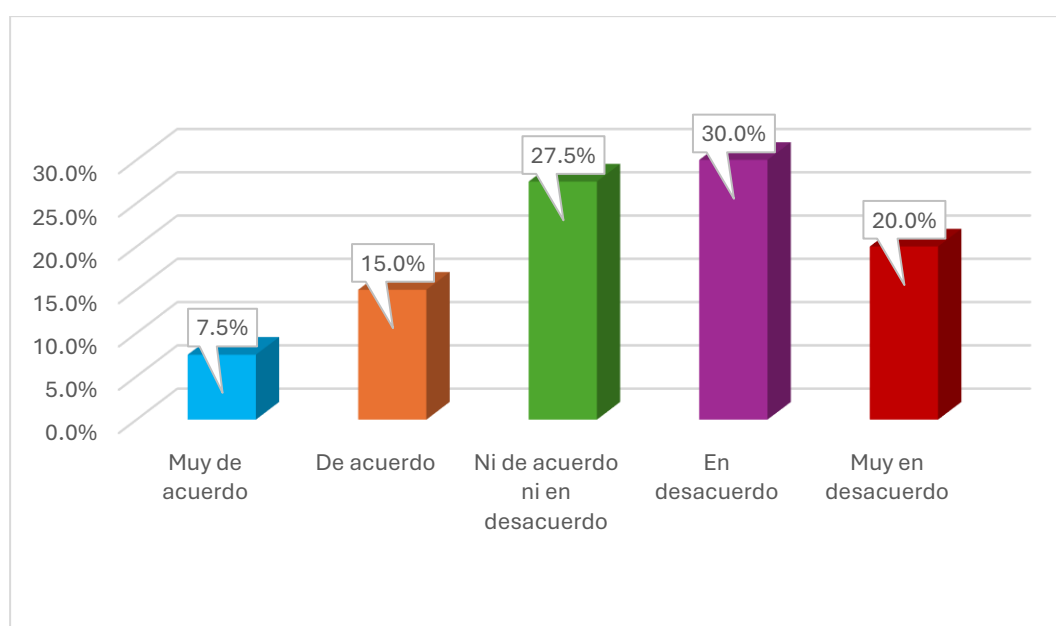


Figura 7 *Las aportaciones a las AFPS.*

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % de los trabajadores manifestó estar en desacuerdo y el 20,0 % muy en desacuerdo con las aportaciones a las AFP, sumando un 50,0 % de percepciones negativas. Un 27,5 % se mostró neutral, mientras que solo el 15,0 % estuvo de acuerdo y el 7,5 % muy de acuerdo, totalizando un 22,5 % de opiniones favorables. Estos resultados evidencian una **valoración predominantemente desfavorable**, lo que sugiere que una parte importante del personal de la entidad bajo de Arequipa percibe **insatisfacción o desconfianza** respecto al manejo, descuentos o beneficios asociados a las aportaciones previsionales, por lo que sería recomendable reforzar la **transparencia e información** sobre el sistema de AFP.

Tabla 11 *¿ Las aportaciones a APF y/o ONP cómo califican?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	4	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	6	15,0	15,0	25,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25,0	25,0	50,0
	En desacuerdo	12	30,0	30,0	80,0
	Muy en desacuerdo	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

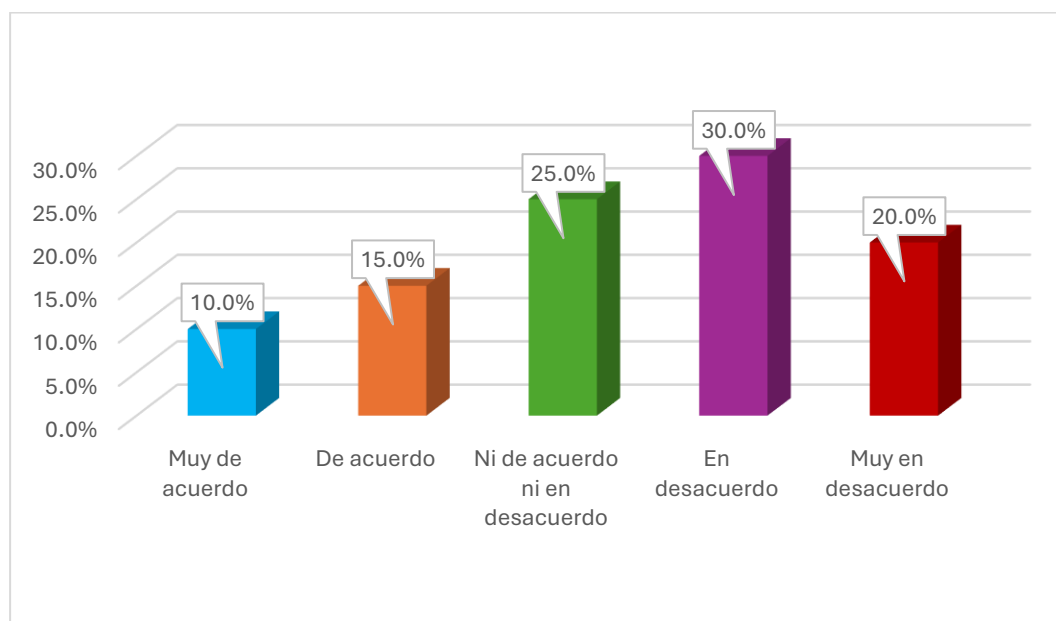


Figura 8 ¿ Las aportaciones a APF y/o ONP cómo califican?

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % de los trabajadores indicó estar en desacuerdo y el 20,0 % muy en desacuerdo con las aportaciones a la AFP y/o ONP, totalizando un 50,0 % de opiniones negativas. Un 25,0 % se mostró neutral, mientras que el 15,0 % estuvo de acuerdo y el 10,0 % muy de acuerdo, alcanzando solo un 25,0 % de valoraciones positivas. Estos resultados evidencian una percepción mayormente desfavorable sobre las aportaciones previsionales, lo que refleja una posible falta de confianza o satisfacción respecto al sistema de pensiones y su manejo dentro de la Municipalidad objeto de la investigación.

Al analizar de manera conjunta los ítems referidos a beneficios sociales — asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y

aportes previsionales— se aprecia un contraste importante entre prestaciones. Mientras que la asignación familiar y las gratificaciones son valoradas mayoritariamente de forma positiva, con más de la mitad de los servidores públicos ubicados en las categorías de acuerdo o muy de acuerdo, los aportes previsionales (AFP y/o ONP) reciben una evaluación crítica: cerca del 50 % se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo y solo una cuarta parte expresa opiniones favorables. Este patrón indica que, aunque ciertos beneficios se perciben como relativamente cumplidos, existe una marcada insatisfacción respecto al sistema de pensiones y a la forma en que se gestionan los aportes, lo que puede afectar la confianza de los trabajadores en la protección de su futuro previsional y, por extensión, su percepción global de estabilidad laboral.

Tabla 12 La entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de elección de CAS.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	13	32,5	32,5	57,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	77,5
	En desacuerdo	6	15,0	15,0	92,5
	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

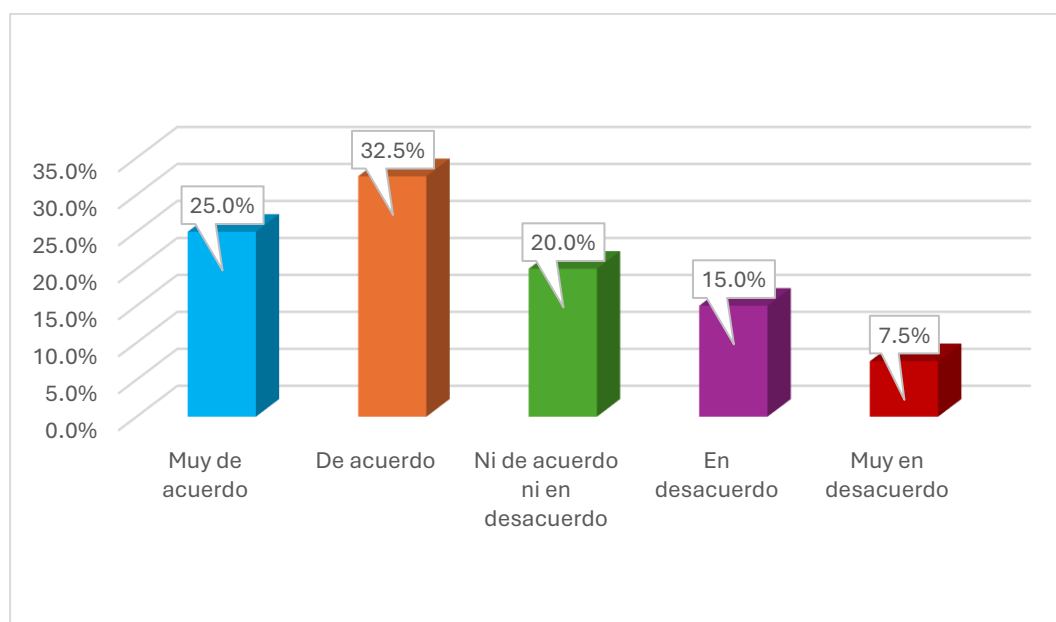


Figura 9 La entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de elección de CAS.

Fuente: elaboración propia

El 32,5 % de los servidores públicos indicó estar de acuerdo y el 25,0 % muy de acuerdo en que la entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de elección de CAS, sumando un 57,5 % de opiniones positivas. Un 20,0 % se mostró neutral, mientras que el 15,0 % estuvo en desacuerdo y el 7,5 % muy en desacuerdo, totalizando un 22,5 % de percepciones negativas. Estos resultados evidencian una valoración mayormente favorable, lo que sugiere que la mayoría de los servidores públicos percibe prácticas de contratación justas y basadas en el mérito.

Tabla 13 *Las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral para ser contratados mediante contratación CAS*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	9	22,5	22,5	22,5
De acuerdo	13	32,5	32,5	55,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	77,5
En desacuerdo	5	12,5	12,5	90,0
Totalmente en desacuerdo	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

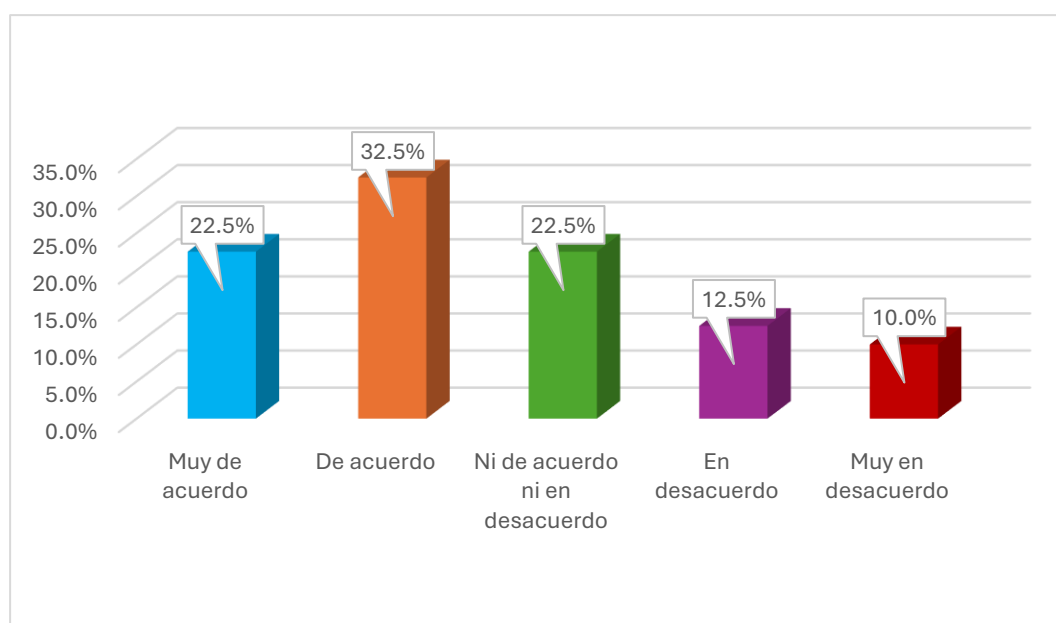


Figura 10 *Las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral para ser contratados mediante contratación CAS.*

Fuente: elaboración propia

El 32,5 % señaló estar de acuerdo y el 22,5 % muy de acuerdo en que las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral para ser contratados mediante el régimen CAS, sumando un 55,0 % de valoraciones positivas. Un 22,5 % se mantuvo neutral, mientras que el 12,5 % estuvo en desacuerdo y el 10,0 % muy en desacuerdo. En conjunto, los resultados muestran una apreciación mayormente favorable, lo que indica que la mayoría considera que la entidad bajo estudio aplica criterios de igualdad de género en sus procesos de contratación.

Tabla 14 Los procesos de selección de personal CAS son imparciales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	17,5	17,5	17,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	47,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25,0	25,0	72,5
	En desacuerdo	7	17,5	17,5	90,0
	Totalmente en desacuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

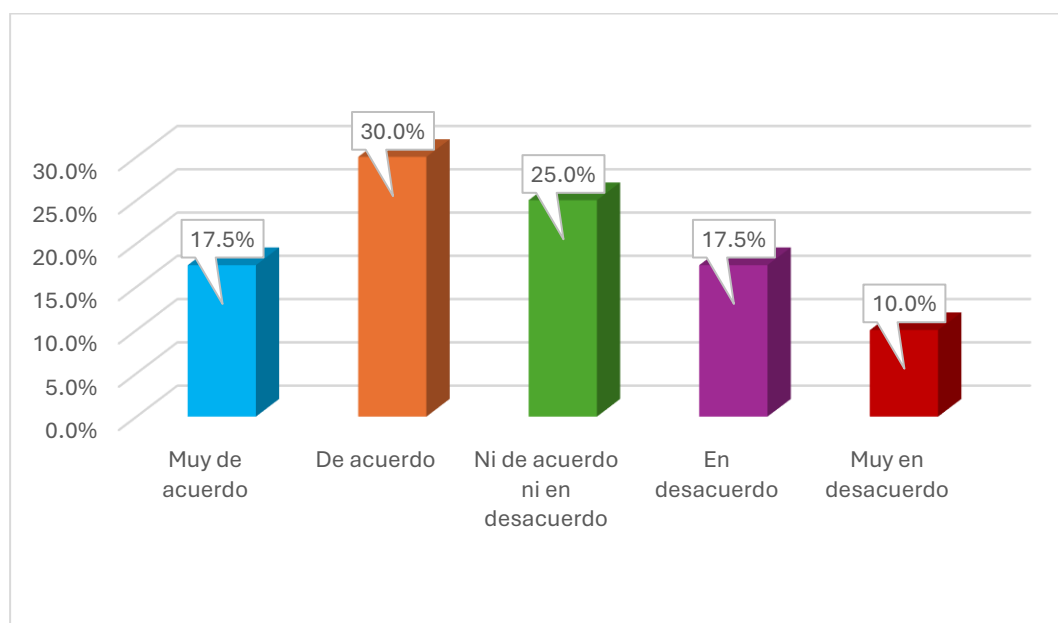


Figura 11 Los procesos de selección de personal CAS son imparciales.

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % de los trabajadores estuvo de acuerdo y el 17,5 % muy de acuerdo en que los procesos de selección de personal CAS son imparciales, sumando un 47,5 % de opiniones positivas. Un 25,0 % se mostró neutral, mientras que el 17,5 % expresó desacuerdo y el 10,0 % muy en desacuerdo, totalizando un 27,5 % de percepciones negativas. Estos resultados reflejan una valoración ligeramente favorable, aunque con presencia de dudas sobre la transparencia y equidad en los procesos de selección dentro de la institución pública analizada objeto de la investigación.

Tabla 15 *Existen criterios objetivos de evaluación para la selección de personal CAS en la entidad.?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	12	30,0	30,0	45,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25,0	25,0	70,0
	En desacuerdo	8	20,0	20,0	90,0
	Totalmente en desacuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

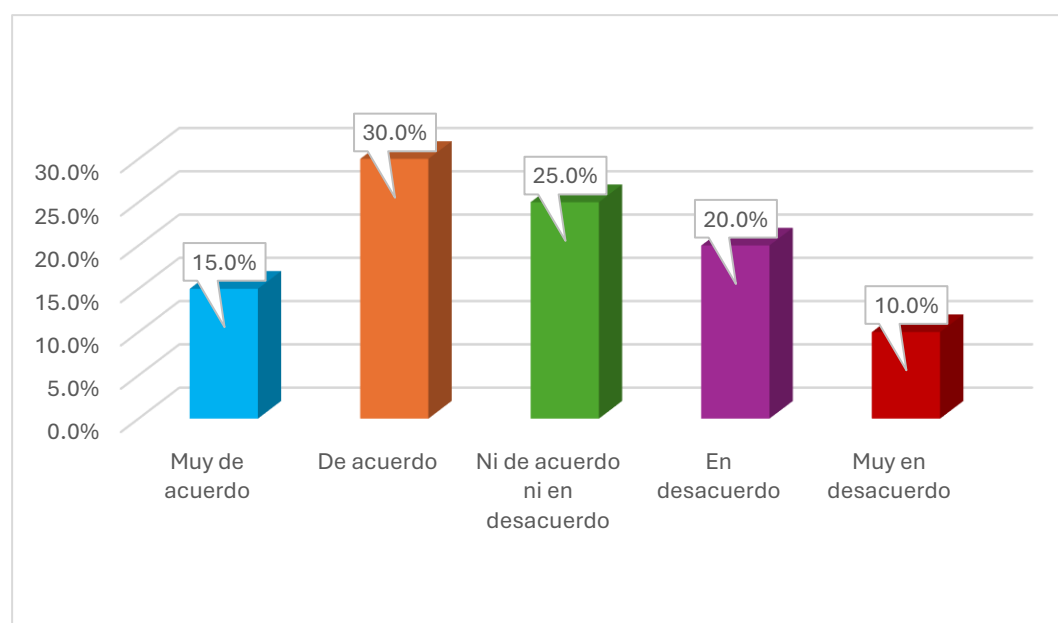


Figura 12 *Existen criterios objetivos de evaluación para la selección de personal CAS en la entidad.*

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % señaló estar de acuerdo y el 15,0 % totalmente de acuerdo en que existen criterios objetivos de evaluación para la selección del personal CAS, sumando un 45,0 % de opiniones positivas. Un 25,0 % se mostró neutral, mientras que el 20,0 % expresó desacuerdo y el 10,0 % totalmente en desacuerdo. En general, se aprecia una tendencia favorable, aunque no concluyente, lo que indica que aún existen dudas sobre la aplicación uniforme de criterios objetivos en los procesos de evaluación dentro de la Municipalidad objeto de la investigación.

En el ámbito del acceso al empleo y de los procesos de selección CAS, los resultados muestran un balance inclinado hacia percepciones positivas, aunque con márgenes relevantes de crítica. En las tablas sobre igualdad de oportunidades, igualdad de género y respeto de criterios objetivos, entre el 55 % y el 57,5 % de los servidores públicos declara estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la entidad respeta estos principios, mientras que alrededor de una quinta parte se mantiene neutral y cerca de un 20–22,5 % manifiesta desacuerdo. Esto sugiere que, si bien la mayoría percibe prácticas de contratación razonablemente justas y basadas en el mérito, subsiste un grupo no menor que cuestiona la transparencia plena de los procesos. Desde la perspectiva de la estabilidad laboral, esta dualidad implica que la confianza en el sistema de acceso y renovación de contratos no es homogénea, y que las experiencias de arbitrariedad o favoritismo, aun siendo minoritarias, pueden afectar la sensación de seguridad jurídica de una fracción significativa del personal CAS.

Tabla 16 *El trabajador CAS de la entidad tiene estabilidad laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	4	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	7	17,5	17,5	27,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	47,5
	En desacuerdo	12	30,0	30,0	77,5
	Totalmente en desacuerdo	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

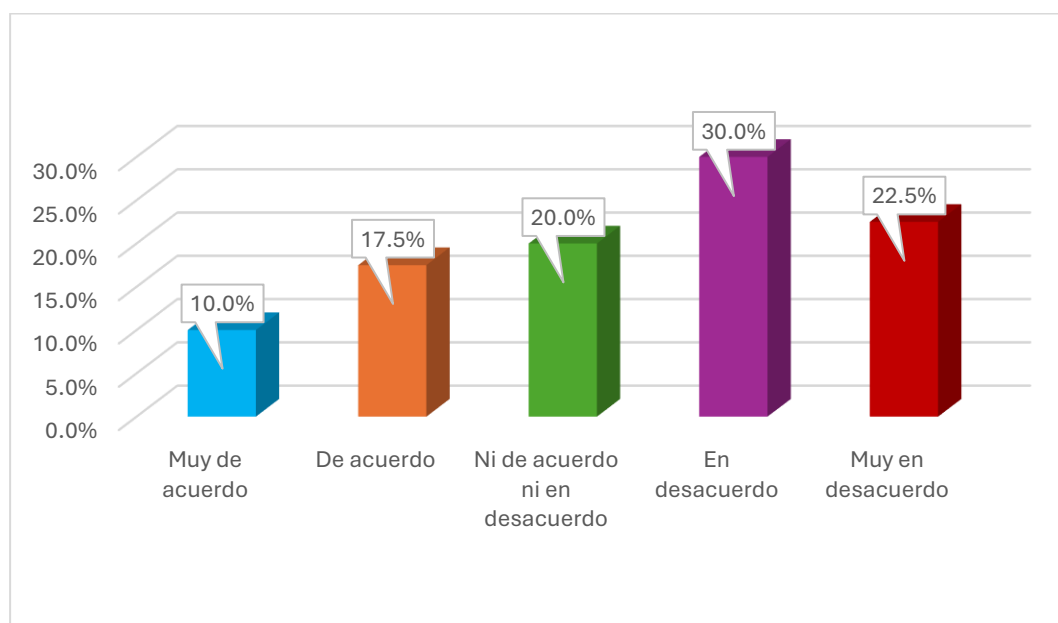


Figura 13 *El trabajador CAS de la entidad tiene estabilidad laboral.*

Fuente: elaboración propia

El 17,5 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 10,0 % totalmente de acuerdo en que el trabajador CAS tiene estabilidad laboral, sumando un 27,5 % de valoraciones positivas. Un 20,0 % se mostró neutral, mientras que el 30,0 % manifestó desacuerdo y el 22,5 % totalmente en desacuerdo, totalizando un 52,5 % de opiniones negativas. Estos resultados reflejan una percepción predominantemente desfavorable, evidenciando que la mayoría considera que la estabilidad laboral de los servidores públicos CAS en la institución pública analizada de Arequipa es limitada o incierta.

Tabla 17 *El plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	12	30,0	30,0	50,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	70,0
	En desacuerdo	7	17,5	17,5	87,5
	Totalmente en desacuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

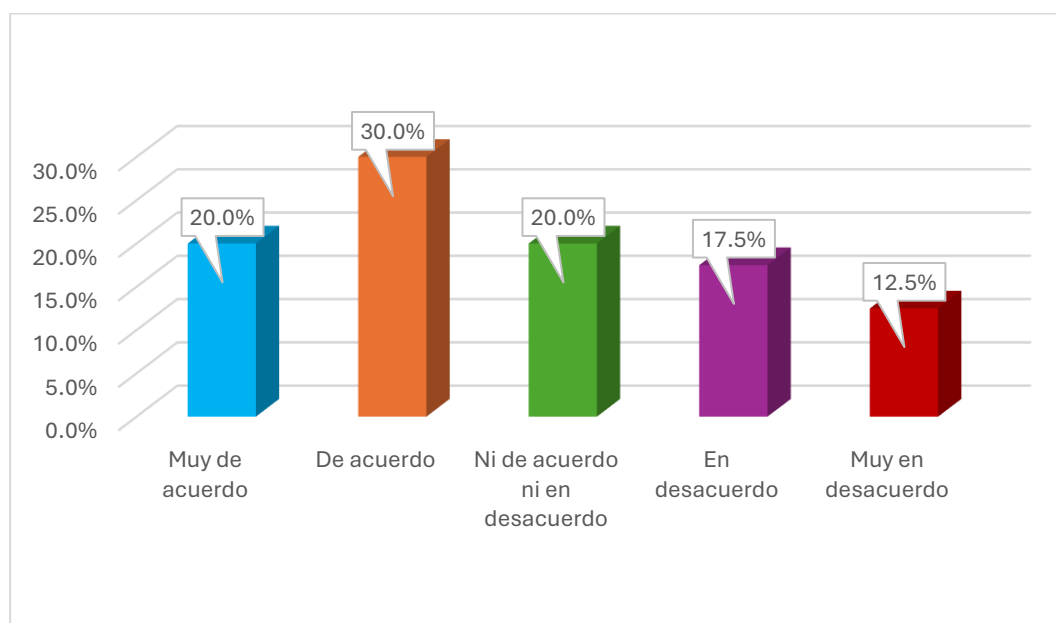


Figura 14 *El plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador.*

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 20,0 % totalmente de acuerdo en que el plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador, sumando un 50,0 % de respuestas afirmativas. Un 20,0 % se mostró neutral, mientras que el 17,5 % expresó desacuerdo y el 12,5 % totalmente en desacuerdo, totalizando un 30,0 % de opiniones negativas. Dado que se trata de un enunciado de sentido inverso, estos resultados reflejan que la mayoría percibe que los contratos CAS dependen de la decisión del empleador, lo que sugiere una situación de inestabilidad laboral dentro de una Municipalidad objeto de la investigación.

Tabla 18 La contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	14	35,0	35,0	57,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	80,0
	En desacuerdo	5	12,5	12,5	92,5
	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

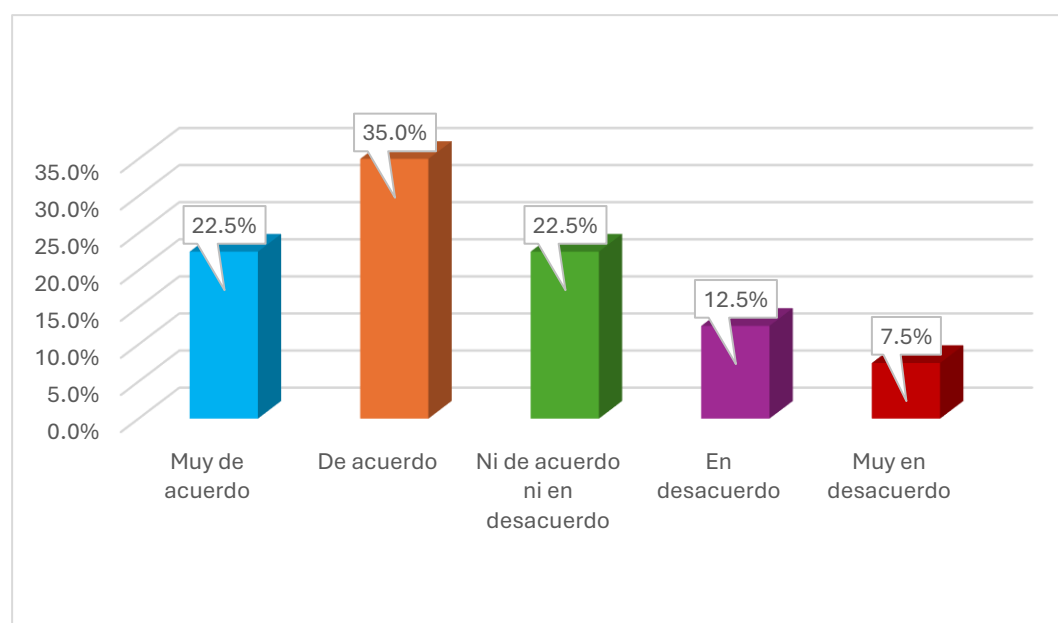


Figura 15 La contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la entidad.

Fuente: elaboración propia

El 35,0 % de los encuestados señaló estar de acuerdo y el 22,5 % totalmente de acuerdo en que la contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la entidad, sumando un 57,5 % de opiniones positivas. Un 22,5 % se mostró neutral y el 20,0 % expresó desacuerdo. En general, se observa una tendencia favorable que evidencia que la mayoría percibe que los procesos de contratación se ajustan a la disponibilidad presupuestal institucional.

Tabla 19 La necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	7	17,5	17,5	17,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	47,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	70,0
	En desacuerdo	7	17,5	17,5	87,5
	Totalmente en desacuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

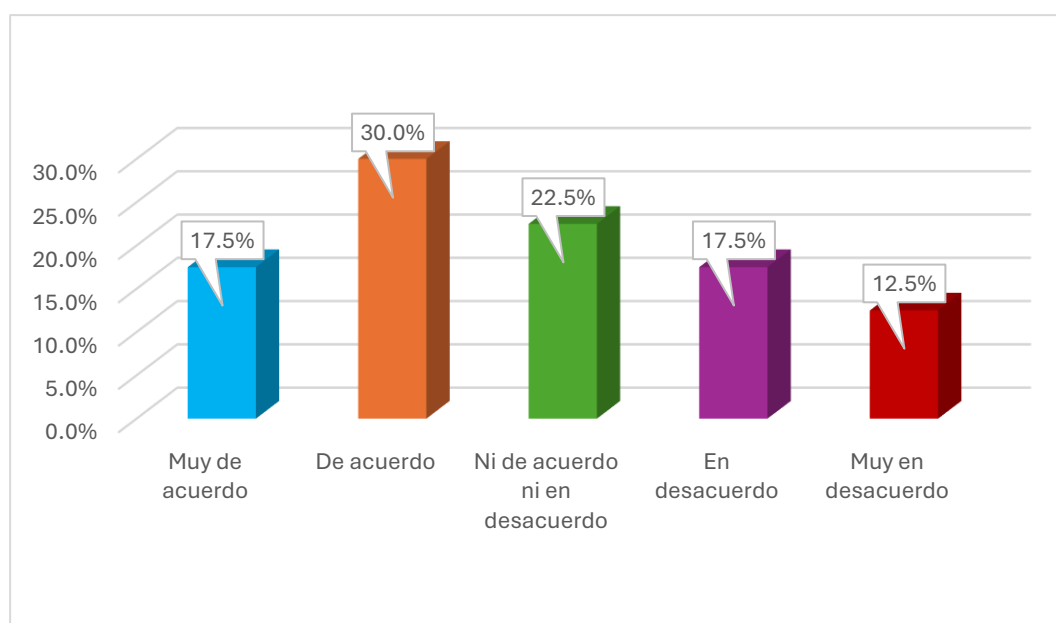


Figura 16 La necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable.

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 17,5 % totalmente de acuerdo en que la necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable, alcanzando un 47,5 % de valoraciones positivas. Un 22,5 % se mantuvo neutral, mientras que el 17,5 % expresó desacuerdo y el 12,5 % totalmente en desacuerdo, totalizando un 30,0 % de opiniones negativas. Los resultados muestran una percepción ligeramente favorable, aunque persiste una parte del personal que considera que la estabilidad no siempre depende de la continuidad del servicio.

En relación con la conservación del empleo, los resultados evidencian una percepción ambivalente. Por un lado, una proporción importante de trabajadores reconoce que la continuidad de sus contratos está condicionada por factores como la disponibilidad presupuestal y la necesidad de servicio, lo que introduce un componente estructural de incertidumbre. Por otro lado, las valoraciones sobre la “estabilidad” del trabajador CAS tienden a ubicarse en niveles intermedios, con distribuciones que combinan porcentajes relevantes de acuerdo, neutralidad y desacuerdo. En conjunto, el perfil que se configura no es el de una estabilidad plenamente consolidada, sino el de una estabilidad “condicionada”, dependiente de decisiones administrativas y de variables externas, lo que coincide con la naturaleza temporal y renovable del régimen CAS.

Tabla 20 *Se respetan las ocho horas diarias de trabajo del trabajador CAS de la entidad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	8	20,0	20,0	32,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	52,5
	En desacuerdo	11	27,5	27,5	80,0
	Totalmente en desacuerdo	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

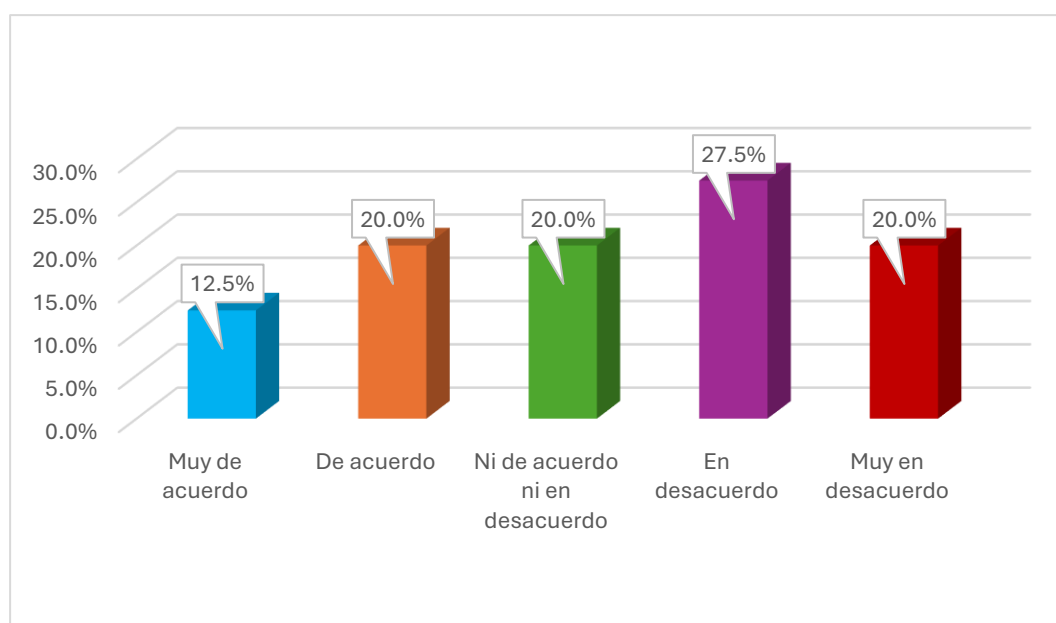


Figura 17 *Se respetan las ocho horas diarias de trabajo del trabajador CAS de la entidad.*

Fuente: elaboración propia

El 20,0 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 12,5 % totalmente de acuerdo en que se respetan las ocho horas diarias de trabajo, sumando un 32,5 % de opiniones positivas. Un 20,0 % se mostró neutral, mientras que el 27,5 % manifestó desacuerdo y el 20,0 % totalmente en desacuerdo, totalizando un 47,5 % de percepciones negativas. Estos resultados reflejan una valoración mayormente desfavorable, sugiriendo que gran parte del personal considera que la jornada laboral no siempre se respeta dentro de la Municipalidad objeto de la investigación

Tabla 21 Se tiene compensación económica por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	4	10,0	10,0	10,0
De acuerdo	7	17,5	17,5	27,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	50,0
En desacuerdo	10	25,0	25,0	75,0
Totalmente en desacuerdo	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

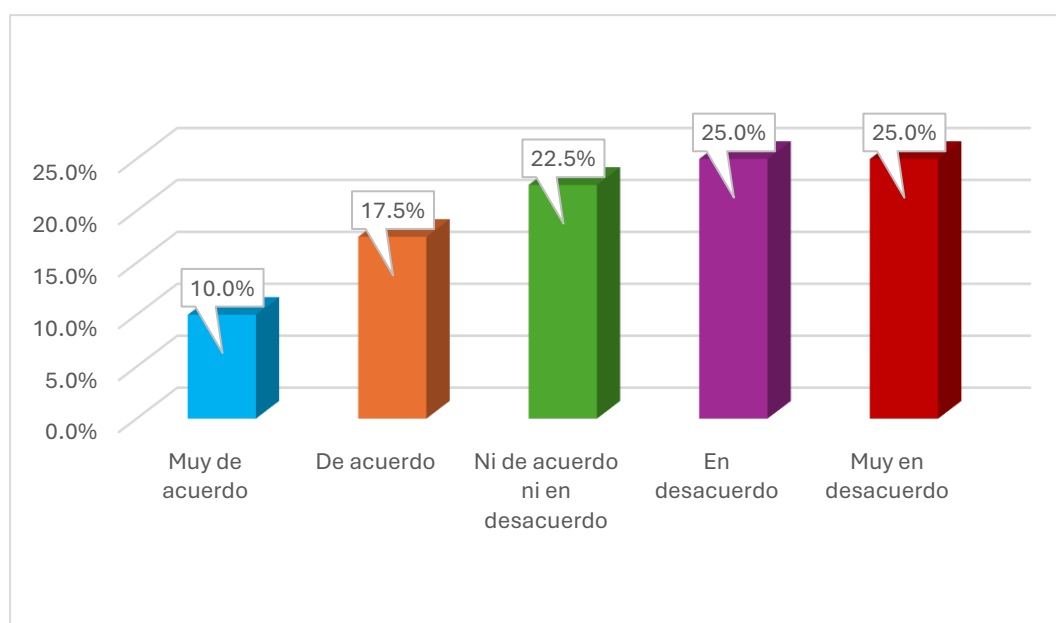


Figura 18 Se tiene compensación económica por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.

Fuente: elaboración propia

El 17,5 % indicó estar de acuerdo y el 10,0 % totalmente de acuerdo en que reciben compensación económica por laborar más de ocho horas diarias o los fines de semana, sumando un 27,5 % de valoraciones positivas. Un 22,5 % se mantuvo neutral, mientras que el 25,0 % manifestó desacuerdo y el mismo porcentaje totalmente en desacuerdo. Estos resultados reflejan una opinión mayoritariamente desfavorable, evidenciando que la mayoría considera que no se les retribuye adecuadamente el trabajo extraordinario realizado en la institución pública analizada de Arequipa.

Tabla 22 Existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	9	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	52,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	75,0
	En desacuerdo	6	15,0	15,0	90,0
	Totalmente en desacuerdo	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

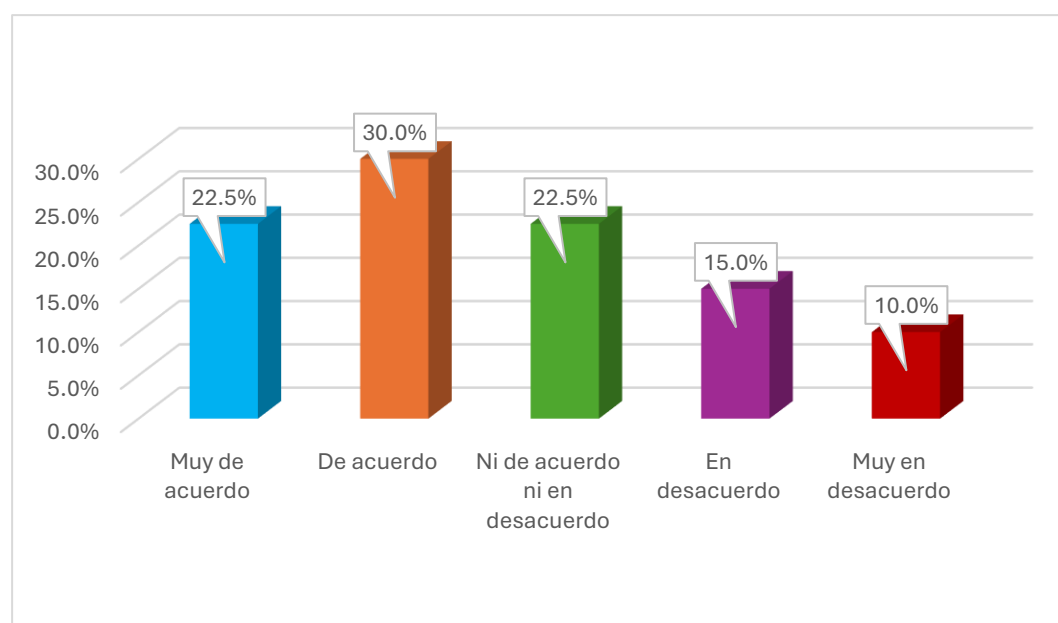


Figura 19 Existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS.

Fuente: elaboración propia

El 30,0 % señaló estar de acuerdo y el 22,5 % totalmente de acuerdo con que existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS, totalizando un 52,5 % de opiniones afirmativas. Un 22,5 % se mostró neutral, mientras que el 15,0 % expresó desacuerdo y el 10,0 % totalmente en desacuerdo. Dado que el ítem tiene sentido inverso, los resultados evidencian una percepción desfavorable, indicando que la mayoría considera que el personal CAS carece de mecanismos efectivos para la defensa de sus derechos laborales dentro de la institución.

Tabla 23 La remuneración percibida por el trabajador CAS es digna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	5	12,5	12,5	12,5
	De acuerdo	10	25,0	25,0	37,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5	22,5	60,0
	En desacuerdo	9	22,5	22,5	82,5
	Totalmente en desacuerdo	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Herramienta estadística SPSS v. 26

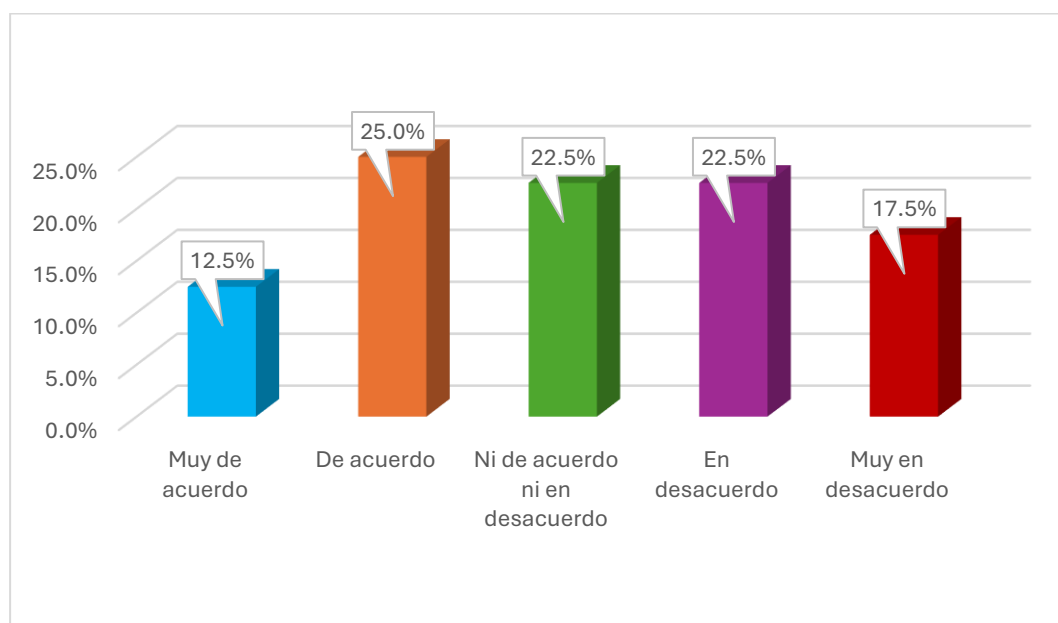


Figura 20 La remuneración percibida por el trabajador CAS es digna.

Fuente: elaboración propia

El 25,0 % de los trabajadores indicó estar de acuerdo y el 12,5 % totalmente de acuerdo en que la remuneración percibida es digna, sumando un 37,5 % de opiniones positivas. Un 22,5 % se mostró neutral, mientras que el 22,5 % manifestó desacuerdo y el 17,5 % totalmente en desacuerdo, totalizando un 40,0 % de valoraciones negativas. Los resultados reflejan una apreciación equilibrada, pero con ligera tendencia desfavorable, lo que sugiere que buena parte del personal considera que su remuneración no se corresponde plenamente con las responsabilidades y exigencias de su labor en la Municipalidad objeto de la investigación.

Finalmente, en la dimensión de protección de derechos laborales y condiciones de trabajo se observan tensiones claras. En algunos aspectos, como el respeto formal de la jornada de ocho horas, prevalecen percepciones relativamente favorables; sin embargo, en otros — particularmente la compensación económica por trabajo en sobretiempo y la existencia de indefensión frente a vulneraciones de derechos— afloran niveles importantes de desacuerdo y de sensación de desprotección. Un porcentaje significativo de los servidores públicos considera que no recibe una retribución adecuada por las horas adicionales y que carece de mecanismos efectivos para reclamar cuando se vulneran sus derechos. Este contraste entre cumplimiento parcial de condiciones formales y percepción de fragilidad en la defensa de derechos refuerza la idea de una estabilidad laboral incompleta, en la que el vínculo se mantiene, pero bajo condiciones que no siempre garantizan plenamente la dignidad y seguridad jurídica del trabajador CAS.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) = 0,00$ (no hay relación).

- H_0 : No existe relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) \neq 0,00$ (sí hay relación).

- H_1 : Existe relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Tabla 24 *Correlación de formalidad laboral y estabilidad laboral*

Correlaciones				
		Formalidad laboral		Estabilidad laboral
Rho de Spearman	Formalidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Rho de Spearman =0,820

Decisión estadística:

Tomando la decisión, apreciamos el siguiente coeficiente 0,820 se halla en el intervalo de 0,75 a 0,89 expresando una correlación positiva fuerte y significativa.

Dado que el valor p (0) es menor (0,000) que el nivel usual de significación de 0,05 corroborando la decisión anterior. Es rechazada la hipótesis nula H_0 : y es aceptada la hipótesis alterna H_1 : Existe relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) = 0,00$ (no hay relación).

- H_0 : No existe relación entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) \neq 0,00$ (sí hay relación).

- H_1 : Existe relación entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Tabla 25 *Correlación de formalidad laboral y acceso al empleo*

Correlaciones				
			Formalidad laboral	Acceso al empleo
Rho de Spearman	Formalidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0.573 **
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Acceso al empleo	Coefficiente de correlación	-0.573 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Rho de Spearman = -0.573

Interpretación:

Correlación negativa moderada y significativa.

Conclusión:

La correlación negativa moderada indica que, a menor nivel de formalidad laboral (mayor presencia de contratos temporales y vínculos poco regulados), los servidores públicos perciben un menor acceso al empleo en condiciones de igualdad y transparencia.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) = 0,00$ (no hay relación).

- H_0 : No existe relación entre la formalidad laboral y el conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) \neq 0,00$ (sí hay relación).

H_1 : Existe relación entre la formalidad laboral y el conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Tabla 26 *Correlación de formalidad laboral y conservación del empleo*

		Correlaciones		
			Formalidad laboral	Conservación del empleo
Rho de Spearman	Formalidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Conservación del empleo	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Rho de Spearman =0,611

Interpretación:

Correlación positiva moderada y significativa.

Conclusión:

A mayor nivel de formalidad laboral, mayor es la conservación del empleo entre los servidores públicos contratados en la institución pública analizada de Arequipa.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula: $H_0: r(x,y) = 0,00$ (no hay relación).

- H_0 : No existe relación entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Hipótesis alterna $H_1: r(x,y) \neq 0,00$ (sí hay relación).

- H_1 : Existe relación entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Tabla 27 *Correlación de formalidad laboral y protección de derechos laborales*

Correlaciones				
			Formalidad laboral	Protección de derechos laborales
Rho de Spearman	Formalidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Protección de derechos laborales	Coefficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Rho de Spearman =0,705

Interpretación:

Correlación positiva alta y significativa.

Conclusión:

A mayor nivel de formalidad laboral, mayor es la protección de los derechos laborales percibida por los servidores contratados por recibos por honorarios en la municipalidad objeto de la investigación.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

En primer lugar, la Tabla 24 evidenció una asociación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la variable de formalidad laboral (operacionalizada a partir de las condiciones contractuales del personal CAS) y la estabilidad laboral ($Rho = 0,820$; $p < 0,001$; $N = 40$). Esto significa que, en la medida en que las condiciones contractuales son percibidas como más favorables (mayor continuidad del vínculo, claridad en la contratación y mejor acceso a beneficios), también aumentan los niveles de estabilidad laboral percibida. Este patrón resulta congruente, por un lado, con la advertencia de la OIT sobre los efectos de segmentación y pérdida de garantías que suelen acompañar a regímenes de flexibilidad mal regulados (OIT, 2022), y, por otro, con el contexto regional descrito para Arequipa, donde el uso intensivo de informalidad municipal ha suscitado controversias y déficits de fiscalización, condiciones que favorecen la erosión de la estabilidad (Huanca Heredia, 2024; SUNAFIL, 2023).

Ahora bien, al examinar la primera hipótesis específica, se halló una relación negativa entre la formalidad laboral y acceso al empleo ($Rho = -0.573$; $p = 0.001$). Dicho resultado es consistente con la evidencia nacional que documenta los vínculos cuando la formalidad se ampara en una interpretación flexible de la autonomía empresarial y opera con débil fiscalización, afectando la protección del trabajador (Chira Rivero, 2020). En la misma dirección, la jurisprudencia peruana ha reconocido la reposición cuando se acredita fraude a la ley o cobertura de necesidades permanentes con contratos, lo que sustenta la dirección observada en nuestros datos (Tribunal Constitucional, Exp. N.º 03583-2007-PA/TC).

Complementariamente, la comparación regional muestra que, si los poderes judiciales no fijan límites, la precarización asociada a la informalidad se profundiza, como ilustran las respuestas disímiles de Argentina (responsabilidad solidaria) y Brasil (subsidiaria) frente a estos esquemas (Droppa, 2023).

Por otra parte, respecto de la segunda hipótesis, se observó una asociación positiva moderada entre formalidad laboral y conservación del empleo ($Rho = 0.611$; $p < 0.001$). Este hallazgo converge con el antecedente empírico que, aun registrando “estabilidad aparente”, identifica precariedad salarial, sobrecarga horaria y desprotección sindical; en tal sentido, el cumplimiento de prestaciones actúa como barrera frente a la estabilidad (Montoya Agudelo et al., 2021).

A su vez, resulta compatible con la evidencia nacional sobre SERVIR: la profesionalización y la meritocracia pueden coexistir con mayor estabilidad sin menoscabar derechos, siempre que se institucionalicen reglas y beneficios, justo en la línea que reflejan nuestros coeficientes (Palacios Posada, 2024).

Finalmente, en la tercera hipótesis se encontró una relación positiva alta entre formalidad laboral y protección de derechos laborales ($Rho = 0.705$; $p < 0.001$). En efecto, la formalidad no solo incrementa la percepción de protección de derechos laborales, sino que puede generar una expectativa legítima de permanencia, como discuten los antecedentes sobre nombramientos provisionales prolongados en el sector público (Paguay Duchi & Morales Navarrete, 2023).

De manera complementaria, los estudios que analizan colectivos especialmente vulnerables subrayan la necesidad de garantías reforzadas para que el derecho a la estabilidad no quede vacío de

contenido en contextos de alta precariedad, lo que robustece la coherencia de nuestros hallazgos (Salazar Tigrero, 2022).

En síntesis, los tres contrastes apuntan en una misma dirección: mientras la intensificación de la formalidad se asocia con mayor estabilidad, el aseguramiento de beneficios y la continuidad del vínculo la robustecen. En términos de gestión, ello respalda limitar la discrecionalidad en los plazos CAS, asegurar el pago oportuno de beneficios y transformar necesidades permanentes en plazas estables, medidas que dialogan con el diagnóstico regional de Arequipa y con el estándar jurisprudencial de reposición ante vínculos desnaturalizados (SUNAFIL, 2023; Tribunal Constitucional, Exp. N.º 03583-2007-PA/TC).

CONCLUSIONES

Primera: Se establece que la formalidad laboral, entendida a partir de las condiciones contractuales del personal CAS, se relaciona de manera positiva fuerte y con significación estadística con la estabilidad laboral (Rho de Spearman = 0,820; $p < 0,001$; $N = 40$). En términos sustantivos, a medida que las condiciones contractuales son percibidas como más favorables mayor continuidad y claridad del vínculo, mejor acceso a beneficios y menor sensación de precariedad también aumenta la estabilidad percibida en aspectos clave del vínculo de trabajo (seguridad contractual, previsibilidad y protección de derechos). Esta conclusión se apoya en la convergencia entre los hallazgos inferenciales y el patrón descriptivo observado en los ítems (preferencia por contratos estables y valoración crítica de prácticas asociadas a precariedad), lo que aporta coherencia interna al estudio y permite responder el objetivo central planteado para una Municipalidad Distrital de Arequipa en 2025.

Segunda: En el plano de la configuración contractual, se comprueba que las modalidades estables favorecen la estabilidad mientras que las temporales la erosionan. Así, la alta aceptación del contrato indeterminado (70.0 % de acuerdo) y la valoración positiva del contrato fijo (57.5 %) contrastan con el rechazo al contrato por meses (60.0 % de desacuerdo). En la misma dirección, el análisis inferencial confirma una asociación negativa entre formalidad laboral y el acceso al empleo (Rho = -0.573 ; $p = 0.001$), lo que implica que acceso al empleo no solo expresa menor satisfacción coyuntural sino que se vincula estructuralmente con menor estabilidad percibida. Por consiguiente, el patrón contractual observado y la evidencia estadística convergen en señalar que la duración y naturaleza del vínculo son determinantes de la estabilidad en el contexto municipal evaluado.

Tercera: En cuanto al acceso a beneficios sociales, se constata que su cumplimiento opera como un factor protector de la estabilidad laboral. Concretamente, los beneficios de asignación familiar y CTS exhiben evaluaciones mayoritariamente favorables (60.0 % en ambos casos), mientras que las gratificaciones alcanzan un balance moderado (50.0 % de valoraciones positivas) y las aportaciones previsionales muestran un foco crítico (50.0 % de opiniones negativas en AFP/ONP). En consonancia con este cuadro, la correlación de Spearman evidencia una asociación positiva entre formalidad y conservación del empleo ($Rho = 0.611$; $p < 0.001$), de modo que mejoras en oportunidad, regularidad y transparencia de prestaciones tienden a traducirse en mayores niveles de conservación contractual. En suma, la dimensión prestacional no solo refleja satisfacción puntual, sino que contribuye de manera significativa a consolidar la estabilidad del vínculo laboral.

Cuarta: Respecto de la protección de derechos laborales, se verifica que la continuidad contractual y la reducción de la discrecionalidad en la gestión del CAS se asocian fuertemente con mayores niveles de estabilidad. Los resultados descriptivos muestran señales de fragilidad (p. ej., percepciones de indefensión, arbitrariedad en plazos y déficits en compensación de horas extra), y el análisis inferencial confirma una relación positiva alta entre formalidad laboral y protección de derechos laborales ($Rho = 0.705$; $p < 0.001$). De este modo, la evidencia indica que la previsibilidad del vínculo expresada en continuidad efectiva, respeto de condiciones y reconocimiento de trabajo extraordinario constituye el componente con mayor peso explicativo sobre la estabilidad percibida en la entidad. Por consiguiente, fortalecer estas condiciones resulta clave para elevar de forma sostenida la estabilidad laboral del personal municipal.

RECOMENDACIONES

Primera: A partir de la relación positiva fuerte entre formalidad y estabilidad, priorizar la cobertura de necesidades permanentes con puestos orgánicos y no con esquemas informales: i) realizar un mapeo de procesos y plazas que evidencie necesidad continua y volumen anual de trabajo; ii) diseñar un plan de transición con metas semestrales de reducción de contratos temporales en áreas críticas; iii) reforzar control interno y supervisión de contratos para evitar desnaturalización de vínculos.

Segunda: Implementar una política de gestión de contratos que reduzca el uso de modalidades de corta duración: i) establecer criterios objetivos para migrar progresivamente de contratos por meses a contratos fijos o indeterminados cuando el servicio sea estable; ii) publicar lineamientos de renovación basados en desempeño y necesidad institucional, minimizando discrecionalidad; iii) formalizar un comité de revisión de renovaciones con actas y trazabilidad. Indicador sugerido: proporción de contratos temporales convertidos a modalidades estables por semestre.

Tercera: Asegurara cumplimiento oportuno y transparente: i) calendarizar el pago de asignación familiar, CTS y gratificaciones con validaciones previas y responsables definidos; ii) fortalecer la comunicación al trabajador sobre cálculo y depósito de aportes AFP/ONP mediante reportes mensuales y charlas informativas; iii) habilitar un canal de reclamos con plazos máximos de respuesta y resolución documentada. Indicadores sugeridos: tasa de pagos realizados en fecha; porcentaje de trabajadores que recibe y comprende su reporte previsional.

Cuarta: Consolidar la continuidad contractual y reducir la discrecionalidad: i) planificar la dotación con horizonte multianual vinculado al

PIA/PIM para evitar interrupciones; ii) regular la compensación de horas extra y fines de semana con procedimientos claros y registro electrónico; iii) tipificar causales y procedimientos de no renovación con debido proceso y derecho de defensa. Indicadores sugeridos: tasa de continuidad contractual anual; porcentaje de horas extra compensadas según norma; número de no renovaciones con expediente completo y revisión colegiada.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Callata Pereyra, J. S. (2024). *Cumplimiento de los principios del derecho laboral y su impacto en la estabilidad del empleo en el sector público, de acuerdo con operadores de justicia, distrito judicial de Tacna, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Jose Carlos Mariátegui]. Repositorio institucional UJCM <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2834>
- Chira, G. (2020). La Autonomía Empresarial en la Ley de Tercerización de Servicios. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(1), 28-41. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i1.339>
- Constitución Política del Perú. [Const.] (1993). <http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.temconstitucion=Ciclope:CLPdemo>
- De La Cruz, J. (2024). El despido en el periodo de prueba y los derechos fundamentales del trabajador. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 231-259. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.905>
- De la Cueva, M. (2020). *Derecho mexicano del trabajo* (35.^a ed.). Editorial Porrúa. <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/29327rps007191.pdf>
- Droppa, A. (2023). El fenómeno de la tercerización y las respuestas del Poder Judicial: Los casos de Argentina y Brasil. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(53), 199-214. <http://dx.doi.org/10.26489/rvs.v36i53.8>
- Espejo-Chacón, L. F., Zavala-Amézquita, J. J., Manrique-Plácido, J. M., Pacheco-Torres, J. E., & Gonzales-Renteria, Y. G. (2024). Precarious Work and its Impact on the Job Security: A Systematic Review during 2019-2023. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 1111-1126. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4276>

- Galarza, M., Pérez, A., Avilés, T., & Rodas, N. (2024). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, una visión de la normativa ecuatoriana. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(4), 922-932. <http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545>
- Huanca, R. (2024). *¿Las empresas pueden tercerizar su core business, así como actividades complementarias y/o actividades especializadas u obras no vinculadas a sus actividades principales?, a propósito del Decreto Supremo N° 001-2022-TR*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres] Repositorio Institucional USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/14149>
- Jara, J. (2022). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Tecnohumanismo*, 2(6), 66–88. <https://doi.org/10.53673/th.v2i2.137>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA). (27 de marzo de 1997). *Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. [Decreto Supremo N.º 003-97-TR.]. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/DECRETO_SUPREMO_003-97-TR.pdf
- Montoya, A. (2021). *Derecho del trabajo* (39.^a ed.). Tecnos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=593540>
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., García, L., & Palomares, F. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista Lasallista de Investigación*, 18(2), 125-143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>
- Moreno, P., & Saldaña, H. (2024). Tercerización de servicios en gestión pública municipal: Revisión sistemática. *Revista Espacios*, 45(6), 116-127. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n06p10>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Objetivo #8: Trabajo decente y crecimiento económico. [Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible].

<https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/trabajo-decente-y-la-agenda-2030-de-desarrollo-sostenible/objetivo-8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico>

- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Informe mundial sobre salarios 2022-2023: El impacto de las crisis en los salarios y el poder adquisitivo. [Informe emblemático]. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-mundial-sobre-salarios-2022-2023-el-impacto-de-la-inflacion-y-de-la>
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n2/2218-3620-rus-15-02-346.pdf>
- Palacios, M. (2024). Implicancias en la estabilidad laboral de la Ley SERVIR en la búsqueda de la eficiencia del sector público. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 8(4), 9031–9052. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.6582
- Salazar, N. (2022). El principio de estabilidad laboral como derecho constitucional de las personas con enfermedades catastróficas en Ecuador. *Revista Científica Cultura, Comunicación Y Desarrollo*, 7(2), 84–90. <https://rccd.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/363>
- SERVIR – Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe sobre el régimen CAS y su evolución normativa. <https://www.gob.pe/servir>
- Solano Valles, S. V. (2021). *La informalidad laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el juzgado civil de Tingo María, 2017-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3067>
- Tribunal Constitucional de Lima. (2015, 16 de abril). Resolución Exp. N.º 05057-2013-PA/TC (Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>

- Tribunal Constitucional del Perú. (2016, 23 de junio). Resolución Exp. N.º 06681-2013-PA/TC (Richard Nilton Cruz Llamos). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/06681-2013-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2025, 13 de febrero). Sala Primera. Sentencia 121/2025 (Cinthia Vanessa Coronado Villalobos). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2025/00797-2022-AA.pdf>
- Urréa, H., Cotto, R., Sánchez, J., Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2022). *Metodología de la Investigación*. ACVENISPROH Académico. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Vizcaino, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Zhou, D., Zhang, Q., & Li, J. (2024). Impact of informal employment on individuals' psychological well-being: microevidence from China. *International Journal of Mental Health Systems*, 18(1), 29-34. <https://link.springer.com/article/10.1186/s13033-024-00648-4>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Métodos de investigación
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación de la formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.</p>	<p>Variable 1: Formalidad laboral</p> <p>Dimensiones: - Contrato laboral - Beneficios sociales</p>	<p>Enfoque de investigación Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Correlacional - corte transversal</p>
<p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025?</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar la relación que existe entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.</p>	<p>Hipótesis Específicas: Existe relación entre la formalidad laboral y el acceso al empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.</p>	<p>Variable 2: Estabilidad laboral</p> <p>Dimensiones: - Acceso al empleo - Conservación del empleo - Protección de derechos laborales</p>	<p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población: Trabajadores contratados por recibos por honorarios en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025</p> <p>Muestra: 40 participantes</p>
<p>¿Qué relación existe entre la formalidad laboral y el conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la formalidad laboral y el conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.</p>	<p>Existe relación entre la formalidad laboral y el conservación del empleo en una Municipalidad distrital de Arequipa 2025.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una</p>	<p>Existe relación entre la formalidad laboral y la protección de los derechos laborales en una</p>		

Municipalidad distrital de Arequipa 2025? Municipalidad distrital de Arequipa 2025. Municipalidad distrital de Arequipa 2025.

Instrumento:
cuestionario

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la variable 1: **Formalidad laboral**

Buenos días/tardes: Estoy realizando un estudio de investigación en esta entidad, Estimado trabajador le pido que conteste con la mayor sinceridad. La información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato.

- (1) muy de acuerdo
- (2) de acuerdo
- (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) en desacuerdo
- (5) muy en desacuerdo

Preguntas	Escala de respuestas				
	1	2	3	4	5
1. ¿Cómo considera el contrato indeterminado?					
2. ¿Cómo considera el contrato fijo?					
3. ¿Cómo considera el contrato de meses?					
4. ¿Cómo evalúa el pago de asignación familiar?					
5. ¿Cómo evalúa el pago de compensación por tiempo de servicio?					
6. ¿Cómo evalúa el pago de gratificaciones fiestas patrias y navidad?					
7. Las aportaciones a las AFPS.					
8. ¿Las aportaciones a APF y/o ONP cómo califican?					

Instrumento de la variable 2: **Estabilidad laboral**

Buenos días/tardes: Estoy realizando un estudio de investigación en esta entidad, Estimado trabajador le pido que conteste con la mayor sinceridad. La información proporcionada será manejada con la más estricta confidencialidad y anonimato.

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

Preguntas	Escala de respuestas				
	1	2	3	4	5
1. La entidad respeta el principio de igualdad de oportunidades y profesionalismo en los procesos de elección de CAS.					
2. Las mujeres y los varones tienen la misma oportunidad laboral para ser contratados mediante contratación CAS.					
3. Los procesos de selección de personal CAS son imparciales.					
4. Existen criterios objetivos de evaluación para la selección de personal CAS en la entidad.					
5. El trabajador CAS de la entidad tiene estabilidad laboral.					
6. El plazo del contrato CAS queda al arbitrio del empleador.					
7. La contratación de personal CAS se realiza considerando el presupuesto de la entidad.					
8. La necesidad de servicio permanente hace posible la creación de un puesto de trabajo estable.					

9. Se respetan las ocho horas diarias de trabajo del trabajador CAS de la entidad.					
10. Se tiene compensación económica por laborar más de ocho horas diarias, o los sábados y/o domingos.					
11. Existe indefensión en la defensa de los derechos laborales del trabajador CAS.					
12. La remuneración percibida por el trabajador CAS es digna.					

Anexo 3: Ficha de Validación de instrumento de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad Distrital de Arequipa 2025


Nombre del Experto: Ronald Alex Lázaro Ore

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



Ronald Alex Lázaro Ore
ABOGADO

Apellidos y Nombres del validador: Lázaro Ore Ronald Alex
Grado académico: Magister
N°. DNI: 42417293

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad Distrital de Arequipa 2025

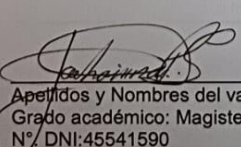
Nombre del Experto: Jahayna Adonely Palomino Saldaña

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA


Apellidos y Nombres del validador: Palomino Saldaña Jahayna Adonely
Grado académico: Magister
Nº DNI: 45541590

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: La formalidad laboral y la estabilidad laboral en una Municipalidad Distrital de Arequipa 2025

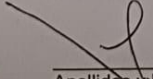

Nombre del Experto: Rolando Jorge Benavides Chullo.

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

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

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



Apellidos y Nombres del validador: Benavides Chullo Rolando Jorge
Grado académico: Magister
N°. DNI: 29541396

Anexo 4: Base de datos

The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet with a data table. The spreadsheet interface includes a menu bar at the top with options like 'Archivo', 'Inicio', 'Insertar', 'Dibujar', 'Disposición de página', 'Fórmulas', 'Datos', 'Revisar', 'Vista', 'Automatizar', 'Programador', 'Ayuda', 'Nitro Pro', and 'Acrobat'. A search bar is also present. The data table has columns labeled A through W, with the first row (row 1) containing headers: 'ID', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W'. The data rows (rows 2-41) contain numerical values for each of these columns. The table is displayed in a scrollable view, with the first 29 rows visible in the main window and the remaining 12 rows (rows 30-41) visible in a separate pane below. The zoom level is set to 85%.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	
1	ID	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
2	1	5	4	1	4	2	4	1	2	3	4	1	4	2	5	4	5	4	1	2	2	2		
3	2	5	4	4	4	4	2	2	3	5	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	2	
4	3	5	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4	1	4	4	2	5	2	4	3	5			
5	4	2	5	2	4	1	2	1	2	4	5	2	2	4	5	2	3	4	2	5	1			
6	5	4	2	3	3	3	5	2	3	2	2	4	4	1	4	4	3	5	4	2	2			
7	6	4	4	1	1	4	3	3	4	4	1	3	5	1	4	3	4	1	3	3	5			
8	7	3	3	3	5	5	3	3	1	5	4	3	3	3	4	5	3	3	2	1	3	1		
9	8	5	5	2	5	4	4	3	4	3	1	5	4	3	3	5	4	3	1	1	5			
10	9	5	3	2	3	5	4	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3			
11	10	3	3	1	3	5	3	5	1	4	1	2	2	2	4	4	4	3	1	5	1			
12	11	4	3	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	5	5	2	4	3	1	4	4			
13	12	3	5	3	4	4	4	1	1	4	4	2	4	3	4	5	2	4	3	3	3			
14	13	4	1	1	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4			
15	14	4	5	2	1	4	4	3	1	3	3	5	2	2	4	4	5	4	1	2	5			
16	15	5	3	2	5	5	5	1	3	3	3	4	1	2	5	2	3	2	4	4	2			
17	16	2	5	4	4	2	4	2	1	5	5	4	1	2	3	4	4	5	1	5	4			
18	17	2	3	1	2	1	1	1	1	3	4	1	5	4	5	4	2	3	3	4	4			
19	18	4	4	2	4	5	5	2	4	5	5	5	2	1	3	1	1	2	2	4	4			
20	19	5	2	1	2	4	1	5	3	2	3	3	5	3	4	2	4	5	2	5	2			
21	20	4	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	5	2	4	4	3	1	4	3	1			
22	21	4	5	1	3	4	3	5	2	2	2	5	4	1	1	5	5	3	3	4	3			
23	22	3	2	2	3	4	1	5	2	3	4	2	4	1	3	3	5	2	4	1				
24	23	2	1	4	1	5	3	3	2	1	5	5	2	3	4	5	4	1	4	4	5			
25	24	3	5	5	4	4	4	2	2	5	5	2	2	2	4	5	4	4	4	4	5			
26	25	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	1	4	2	5	4	3	2	5	4	4			
27	26	4	4	3	5	1	2	4	2	5	4	2	3	3	5	2	2	2	2	2	3			
28	27	1	4	1	4	2	1	3	3	5	4	4	4	4	5	1	5	2	1	5	3			
29	28	3	4	2	5	5	2	4	3	4	5	3	4	1	3	4	1	2	1	1	3			
30	29	5	3	5	4	3	3	4	1	2	3	4	3	5	2	4	1	2	2	2	4			
31	30	5	5	2	4	3	3	2	4	4	5	5	1	2	1	2	4	5	3	2				
32	31	1	4	4	4	3	5	4	5	5	2	3	3	1	3	5	4	4	2	3	4			
33	32	4	5	4	2	4	5	2	2	5	2	4	4	2	2	4	1	5	3	1	2			
34	33	5	3	2	3	5	2	1	1	1	4	4	3	2	2	3	1	1	2	5	1			
35	34	5	5	3	5	5	1	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	2	5	4	4			
36	35	5	2	2	3	3	5	3	3	4	4	1	4	2	1	5	5	3	5	5	3			
37	36	5	3	2	4	4	3	1	3	5	4	3	5	2	2	4	2	1	1	4	3			
38	37	4	5	1	5	5	2	3	3	4	3	1	3	2	4	4	2	4	3	3				
39	38	4	4	3	5	2	4	2	4	2	5	4	1	3	3	4	3	3	3	1				
40	39	5	1	3	5	2	4	4	2	4	5	4	3	1	1	3	2	1	2	1	2			
41	40	5	4	1	5	5	5	4	1	4	5	3	3	5	1	3	2	1	3	4	2			

Anexo 5: Evidencia fotográfica







Anexo 6: Informe del Turnitin al 28% de similitud

1766248470_TESIS - RODRIGUEZ CORNEJO CARLOS ENRIQUE.docx

 2025
 2025
 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:542719190

Fecha de entrega
22 dic 2025, 10:13 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
22 dic 2025, 6:41 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
1766248470_TESIS - RODRIGUEZ CORNEJO CARLOS ENRIQUE.docx

Tamaño del archivo
2.5 MB

104 páginas
18.085 palabras
102.878 caracteres




19% 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

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  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

- 16% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% 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	hdl.handle.net	3%
2	Internet	www.repositorio.autonoma.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Trabajos entregados	unsaac on 2022-11-02	2%
5	Internet	1library.co	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-11-11	1%
7	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	1%
8	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	1%
9	Internet	repositorio.uandina.edu.pe	<1%
10	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2024-08-21	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-11-26	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Álas Peruanas on 2022-10-27	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Señor de Sipan on 2022-12-19	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-05	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-11	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2021-02-11	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-21	<1%
19	Internet	renati.sunedu.gob.pe	<1%
20	Internet	repositorio.esge.edu.pe	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-11	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Nacional San Agustin on 2018-10-29	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-26	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-11-25	<1%
25	Internet	www.ilo.org	<1%

26	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11	<1%
28	Internet	es.scribd.com	<1%
29	Internet	repositorio.unprg.edu.pe	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-10	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-06-29	<1%
32	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
33	Publicación	Paredes Palacios, Paul. "El acceso a la justicia: Un criterio de politica jurisdiccional..."	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04	<1%
35	Internet	rccd.ucf.edu.cu	<1%
36	Internet	www.coursehero.com	<1%
37	Trabajos entregados	Private University of Pucallpa on 2025-11-29	<1%
38	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-12-11	<1%
39	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial 4.3 on 2025-11-01	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cajamarca on 2025-12-19	<1%
41	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
42	Internet	repositorio.unamad.edu.pe	<1%
43	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial 4.3 on 2025-10-16	<1%
44	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-16	<1%
45	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2016-04-15	<1%
46	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-12-30	<1%
47	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2025-09-08	<1%
48	Internet	docplayer.es	<1%