

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la
vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022**

TESIS

Para optar el título de abogada

Autora: Bach. Carmen de Fátima Díaz Satalaya

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mio

(Presidente)

Dra. Vanessa Renee Roque Ruiz

(Miembro)

Mg. Hugo Chanduvi Vargas

(Miembro)

Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz

(Miembro)

Tumbes, 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Br. Carmen de Fátima Díaz Satalaya
Autora


ORCID N° 0000-0003-3721-0530

Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz
Asesor


ORCID N° 0000-0001-9688-5007

Tumbes, 2024

CERTIFICACIÓN

MG. JULIO CÉSAR AYALA RUÍZ, docente ordinario en la categoría de Auxiliar de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito al Departamento Académico de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencia Política.

CERTIFICO:

Que el documento de tesis titulado “**Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022**”, presentado por la bachiller en derecho Carmen de Fátima Díaz Satalaya, ha sido asesorado y revisado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación a la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 22 de mayo de 2024.



Mg. Julio César Ayala Ruíz

ORCID 0000000303137566

Asesor del proyecto de tesis



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tumbes, a los trece días del mes de junio del dos mil veinticuatro, siendo las 16.30 horas, se reunieron, los integrantes del jurado de tesis, designado mediante **Resolución Decanal N.º 391-2023/UNTUMBES-FDCP-D(e)**; del 27 de setiembre del 2023, integrado por la Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío con DNI N.º 00252831 en su condición de presidente, Dra. Vanessa Renee Roque Ruiz con DNI N.º 42367223 miembro, Mg. Hugo Chanduvi Vargas con DNI N.º 80453434 miembro y Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz con DNI N.º 02832343 Asesor-vocal de Tesis, para la sustentación en acto público de la tesis titulada: "**Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022**" ejecutada por la **Bachiller Carmen de Fátima Díaz Satalaya**, para optar el Título Profesional de Abogada, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Google Meet.

En conformidad con el artículo 62 y siguientes del Reglamento de Tesis para pregrado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas. El presidente del jurado dio por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra de la Bachiller **CARMEN DE FATIMA DIAZ SATALAYA** para que proceda a la sustentación de la Tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 65 del Reglamento de Tesis para pregrado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por unanimidad con el calificativo de Regular () Buena (X) Muy Buena () y Sobresaliente ().

Por tanto, la Bachiller, queda **APTA**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogada, en conformidad con lo estipulado en el Artículo N.º 90 del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 5 horas con 20 minutos, del mismo día, el presidente del jurado dio por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

Dra. Carmen Rosa Alcántara Mío
DNI N.º 00252831
Código ORCID 0000-0001-8794-0844
Presidente de Jurado de Tesis

Dra. Vanessa Renee Roque Ruiz
DNI N.º 42367223
Código ORCID: 0000-0003-3112-5888
Miembro

Mg. Hugo Chanduvi Vargas
DNI N.º 80453434
Código ORCID: 0000-0002-7655-8487
Miembro

Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz
DNI N.º 02832343
Código ORCID: 0000-0003-0313-7566
Asesor-vocal

Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022

by Carmen de Fátima Díaz Satalaya

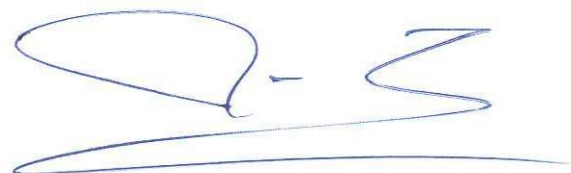
Submission date: 22-May-2024 06:21PM (UTC-0500)

Submission ID: 2278640028

File name: TESIS_FATIMA_con_certificaci_n_pegada.pdf (3.37M)

Word count: 14659

Character count: 82290



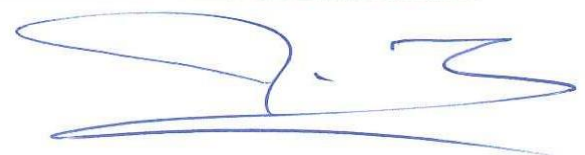
Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022

ORIGINALITY REPORT

24% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	6% PUBLICATIONS	% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.untumbes.edu.pe Internet Source	17%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
3	scc.pj.gob.pe Internet Source	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.unasam.edu.pe Internet Source	1%
6	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publication	<1%
7	hdl.handle.net Internet Source	<1%
8	www.bvu.pe Internet Source	<1%



9	upc.aws.openrepository.com Internet Source	<1%
10	repositorio.upla.edu.pe Internet Source	<1%
11	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet Source	<1%
12	edoc.bseu.by:8080 Internet Source	<1%
13	repositorio.usmp.edu.pe Internet Source	<1%
14	www.untumbes.edu.pe Internet Source	<1%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 15 words

DEDICATORIA

A Dios por guiarme siempre, llenando de fortaleza y fuerza para continuar

A mis padres quienes son el soporte de mis éxitos.

A mi abuelito Jorge quien me ilumina desde el cielo.

Br. Carmen de Fátima Díaz Satalaya

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la vida y permitir culminar mi etapa universitaria.

A mi familia, familiares y amigos quienes me han brindado el soporte material y económico para poder culminar mis estudios.

A mi asesor de tesis quien me brindó su apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A mi casa de estudios por acogerme estos seis años, a mis docentes por compartir sus enseñanzas y experiencias brindadas y a la facultad de Derecho.

Br. Carmen de Fátima Díaz Satalaya

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN	17
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	19
2.1. BASES TEÓRICAS.....	19
2.1.1. LINEA FILOSÓFICA DE LA INVESTIGACIÓN.	19
2.1.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.....	19
2.1.3. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY ...	23
2.2. ANTECEDENTES.....	26
2.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	26
2.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	27
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	29
3. MATERIALES Y MÉTODOS.....	32
3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	32
3.1.1. TIPO DE ESTUDIO	32
3.1.2. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	32
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	33
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA.....	34
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	34
3.3.2. TÉCNICAS	34
3.3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	36
3.4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	36
3.4.2. ANÁLISIS DE DATOS	36
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37

4.1. RESULTADOS	37
4.1.1. PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	37
4.1.2. PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	42
4.1.3. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES ...	45
4.1.4. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	46
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
4.2.1. VARIABLE 1: PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	47
4.2.2. VARIABLE 2: PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	51
4.2.3. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES	54
5. CONCLUSIONES	56
6. RECOMENDACIONES	57
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra del estudio	33
Tabla 2: Resultados de la prueba de fiabilidad	35
Tabla 3: Resultados de la primera dimensión de la primera variable	37
Tabla 4: Resultados de la segunda dimensión de la primera variable	38
Tabla 5: Resultados de la tercera dimensión de la primera variable	40
Tabla 6: Resultados de la primera dimensión de la segunda variable	42
Tabla 7: Resultados de la segunda dimensión de la segunda variable	43
Tabla 8: Resultados de la tercera dimensión de la segunda variable	44
Tabla 9: Resultados de la correlación entre las variables	45
Tabla 10: Correlación entre las dimensiones de las variables de estudio	46

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.	66
Anexo 2: Matriz de consistencia	68
Anexo 3: Cuestionario	70
Anexo 4: Formulario Google drive	73
Anexo 5: Resultados del SPSS	80

RESUMEN

La investigación realizada por la suscrita tuvo como objetivo principal analizar la percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022, por lo que se desarrolló considerando el siguiente marco metodológico: presento un tipo de investigación de nivel descriptivo-explicativo-correlacional, con un diseño no experimental, en un enfoque cuantitativo, como método utilizó el hipotético-deductivo, la recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario de tipo semiestructurado, se obtuvo como resultado que los abogados de Tumbes percibieron de manera negativa el régimen especial de contratación administrativa de servicios y de manera positiva la vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes, considerando las dimensiones e indicadores planteados; concluyendo finalmente con la existencia de una correlación interna el incremento de la violencia familiar, concluyendo finalmente que si bien no existe entre las variables de estudio una correlación estadística significativa, a nivel interno se ha comprobado la existencia de una correlación significativa positiva baja entre la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2), lo que sucede de igual manera entre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2) sobre los 52 casos evaluados.

Palabras clave: desigualdad ante la ley; contrato administrativo de servicio; percepción de los abogados; derechos laborales.

ABSTRACT

The main objective of the research conducted by the undersigned was to analyze the legal perception of lawyers regarding the special regime of administrative contracting of services and its violation of the right to equality before the law in the district of Tumbes 2022, so it was developed considering the following methodological framework: I present a type of research of descriptive-explanatory-correlational level, with a non-experimental design, in a quantitative approach, as a method used the hypothetical-deductive, data collection was carried out through the use of the survey technique with the application of a semi-structured type questionnaire, it was obtained as a result that the lawyers of Tumbes perceived negatively the special regime of administrative contracting of services and positively the violation of the right to equality before the law in the district of Tumbes, considering the dimensions and indicators raised; finally concluding with the existence of an internal correlation the increase of family violence, finally concluding that although there is no significant statistical correlation between the variables of study, at an internal level it has been proved the existence of a low positive significant correlation between the dimension linked rights (v1) with the constitutional dimension (v2), which happens in the same way between the socio-economic dimension (v1) with the dimension modalities of affectation (v2) on the 52 evaluated cases.

Keywords: inequality before the law; administrative service contract; lawyers' perception; labor rights.

1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, los contratos administrativos de servicios (CAS), son tratados como un régimen especial de trabajo para las personas que prestan servicios en el sector público, además no se encuentran bajo el régimen de la carrera pública, ni del régimen laboral privado, puesto que se desconoce aquella naturaleza real del derecho laboral.

En el ordenamiento jurídico peruano, en relación a este régimen laboral, existen distintas problemáticas, entre ellas tenemos como más importante la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, ya que los servidores que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, pese a que han realizado las mismas funciones y han tenido las mismas responsabilidades que otro trabajador de igual nivel perteneciente a los regímenes generales, son objeto de un tratamiento distinto, incluso discriminatorio.

En ese contexto, se desarrolló la presente investigación considerando como antecedentes más importantes las investigaciones de Ayala Botero (2020), Loor Solorzano y Stalin (2022) Bertolotto Perales (2021), Farias Panta (2022), Huatay Pantaleon (2022) y Morales Juárez (2021).

Por tales consideraciones, este trabajo de investigación, buscó analizar la percepción jurídica de los abogados respecto al régimen especial de los contratos administrativos de servicios y su vulneración al derecho de igualdad ante la ley, por lo tanto, se estimó conveniente el uso de la técnica de la encuesta, por lo que se aplicó un cuestionario a los abogados de Tumbes.

Fue de suma importancia la realización de esta investigación, puesto que ha permitido explicar la problemática real que engloba dicho régimen especial basado en la discusión de resultados obtenidos, asimismo, en torno a la percepción de los abogados, se ha podido plasmar una posible solución que,

desde el criterio de la investigadora, conllevaría a garantizar el respeto de los derechos laborales de los servidores CAS.

II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. LINEA FILOSÓFICA DE LA INVESTIGACIÓN.

La Constitución Política del Perú (1993) sostiene en su artículo 2° que “Toda persona tiene derecho: a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

En esta línea, “el derecho a la igualdad implica que se otorgue un mismo trato a quienes comparten iguales características y que se diferencie, válidamente, a quienes a través de un hecho objetivo se distinguen; se trata, en suma, de garantizar para todos, una igualdad de trato y criterios (Zuta Palacios, 2019).

Precisamente, “las leyes laborales surgen con el objeto de evitar el abuso y exclusión del trabajo humano, lo que ha ocasionado graves situaciones sociales ocurridas desde el siglo XIX, XX y continúa hasta nuestros días (Pérez, 2016, citado por Gonzales, 2020).

En este sentido, Zavala (2018), citado por Falcon (2020), indica que “el Estado no debe hacer diferencias sin motivos respecto a los vínculos laborales ni las normas que los legislan; a pesar de ello, en el Régimen CAS existe una notable discriminación referente a la igualdad de los derechos laborales que tienen los trabajadores.

2.1.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Al respecto, Palomino (2021), señala que “el régimen de contratación administrativa de servicios, denominado en general CAS, constituye

una modalidad contractual especial, de naturaleza administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada.”

Por otro lado, Vargas (2018), define que “la contratación administrativa de servicios es un régimen acéfalo, que vincula a una persona con la Administración Pública, otorgando su fuerza de trabajo a fin de recibir un salario, cuenta con particularidades que lo diferencian de los otros regímenes, y se encuentra alejado de los parámetros constitucionales

a) REGULACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL CAS Y DERECHOS RECONOCIDOS.

En relación a la regulación del régimen laboral contrato administrativo de servicios, así como los derechos reconocidos mediante esta modalidad de contratación, es menester realizar un breve análisis de la evolución normativa que ha tenido desde su creación hasta su reciente eliminación mediante la Ley 31131.

Así, el régimen materia de análisis entró en vigencia “el 27 de junio del 2008, con la aprobación del Decreto Legislativo Nro. 1057 y su posterior reglamentación a través del Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM; cabe precisar que, en este primer momento, son reconocidos esencialmente tres derechos laborales: vacaciones por 15 días, seguridad social y jornada laboral de 8 horas por un máximo de 6 días a la semana (Poder Ejecutivo, 2008).”

Posteriormente, se publicó “el Decreto Supremo Nro. 065-2011-PCM, mediante el cual se dispuso la modificación de los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 15 y 16 del Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057, aprobado por Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM (Poder Ejecutivo, 2008).”

Es menester señalar que, con la modificación antes señalada, se reconocieron otros derechos tales como “el descanso por maternidad, permiso por lactancia, licencia por paternidad, penalidad por despido arbitrario, derecho a la sindicalización y a la huelga, descanso compensatorio por trabajo en sobretiempo, licencia por fallecimiento de familiar directo, descansos subsidiados por Essalud y licencias por capacitación (Palomino, 2021).”

Por otro lado, el 6 de abril del 2012 se aprobó la Ley Nro. 29849, mediante la cual se estableció la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y se agregaron dos derechos económicos a los ya reconocidos, siendo estos, vacaciones por 30 días y aguinaldos (Poder Legislativo, 2012).

Por último, con fecha 9 de marzo del 2021, el Congreso peruano aprobó por insistencia la Ley Nro. 31131, ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política (Congreso de la República del Perú, 2021).

b) DERECHOS NO RECONOCIDOS

El Decreto Legislativo 1057 ha establecido que los trabajadores adscritos a tal régimen gozaran únicamente de los beneficios, derechos y obligaciones establecidos dicha norma, dejando de lado una serie de beneficios y/o derechos laborales reconocidos en otros regímenes, tales como el 728 y 276 (Arévalo, 2020).

Al respecto, Rivera (2021), comenta que el régimen del contrato administrativo de servicios “no permite la incorporación a la carrera administrativa que corresponde a los servidores del sector público; asimismo, se desconoce determinados derechos económicos, tal como la

compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, pagos que afectan el derecho de los trabajadores.”

Asimismo, Arévalo (2020), señala que el “la contratación administrativa de servicios es un régimen precario, debido a la limitación de derechos laborales reconocidos constitucionalmente, tales como, gratificaciones, CTS, asignación familiar; aunado a ello, el CAS es un régimen discriminatorio en el trato salarial, en la medida que los trabajadores realizan las mismas funciones de los trabajadores bajo el Régimen 728 o 276, percibiendo menos beneficios sociales y una remuneración menor.

c) FACTOR SOCIO-ECONÓMICO DEL RÉGIMEN CAS.

Flores (2017), comenta que “en Perú es común encontrar servidores públicos que perciben remuneraciones diferenciadas aun cuando desempeñan una igual o similar función; ello se debe a la existencia de diversos factores que intervienen en la determinación de las remuneraciones en el empleo público, siendo que el factor de diferenciación salarial más importante es, sin duda, el régimen jurídico laboral al que pertenecen los servidores públicos.”

En esta línea, Palma y Palomino (2019), señalan que “el contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor sin ningún tipo de distinción; así, se tiene que está vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona.”

Sin embargo, Pretto (2021), señala que “los trabajadores que se rigen bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, perciben una remuneración menor a sus pares que tienen el mismo puesto laboral, pero que pertenecen a otros

regímenes, tales como el 276 y 728; así como tampoco reciben compensación por tiempo de servicio.”

En este sentido, Oblea (2020) comenta que, entre los distintos regímenes laborales, a la fecha los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios perciben una remuneración económica mucho menor en comparación a los servidores pertenecientes a otros regímenes (tal como el Decreto Legislativo 728); es así que las normas referidas a la protección del trabajador no vienen cumpliendo con su finalidad.

2.1.3. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY

Al respecto, se puede decir que “la igualdad puede ser conceptualizada como aquella norma que, reconociéndose como un derecho fundamental de toda persona y principio constitucional, establece una serie de mandatos dirigidos al Estado y a los sujetos privados y que prohíbe toda discriminación, aunque admite la introducción de tratamientos diferenciados entre los sujetos o sus relaciones o situaciones jurídicas, siempre que tales tratamientos estén debidamente justificados en razones objetivas y superen el test de razonabilidad y proporcionalidad (Landa, 2021).”

En este sentido, “como regla general, el derecho a la igualdad ordena que todos los ciudadanos estén sometidos a un mismo cuerpo normativo y a un mismo sistema jurídico; el Estado tiene la obligación de tratar de manera igualitaria a todas aquellas personas que se encuentran en una misma situación; así pues, al lado de esta concepción formal de igualdad se encuentra su acepción en sentido material, según la cual deberá darse un tratamiento diferenciado a aquellos que se encuentran en diferentes posiciones, de lo contrario, el uso del mismo rasero puede contribuir en la intensificación de esa brecha inicial (Moratto, 2021).”

a) ASPECTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY.

En relación a este punto, es menester mencionar que “el derecho a la igualdad, como derecho fundamental previsto en la Constitución, busca que las partes procesales sean iguales ante la ley, y dentro de la tramitación de la ley, en cualquier tipo de proceso; no debe existir una ley que solamente favorezca a una de las partes, y discrimine con un trato procesal desigualitario a la otra parte (Osorio, 2022).”

En esta línea, “partiendo del punto de vista constitucional, la igualdad tiene una doble dimensión, la primera concibe a la igualdad como principio rector de todo ordenamiento jurídico y Estado democrático de derecho, por lo que su organización y su actuación se encuentran regidos por este principio; así, al ser la igualdad un valor fundamental y una regla básica del núcleo de todo sistema constitucional democrático, el estado tiene el deber de garantizarla y preservarla (Defensoría del Pueblo, 2007, citado por Abensur, 2020).”

Por otra parte, “la segunda dimensión se refiere a la igualdad como un derecho constitucional subjetivo, individual e inherente a toda persona, lo que significa que, ante situaciones o hechos similares, las personas tienen el derecho a ser tratadas con igualdad (Abensur, 2020).

b) MODALIDADES DE AFECTACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY.

Al respecto, Blancas (2014), citado por Huamán y Rojas (2020), señala que, “el contrato administrativo de Servicios o CAS es inconstitucional ya que viola las normas laborales, el principio de igualdad y las libertades sindicales, haciendo cada vez más precario el empleo en la administración pública.”

En esta línea, López (2020), comenta que “la desigualdad de trato no solo es manifiesta por la diferencia de contrato a la que un nuevo personal es sometido, sino que ello se refleja en los derechos que un contrato u otro ofrecen, así como la diferencia de salarios pese a realizar las mismas actividades o funciones y en un mismo centro laboral (citado por Huamán y Rojas, 2020).”

En este sentido, es importante mencionar que el Estado tiene el rol de protección de los derechos laborales de los trabajadores en general; no obstante, el uso indiscriminado del régimen CAS ha generado la afectación de derechos consagrados la Carta Magna, tales como el de no discriminación, el principio de igualdad y la dignidad humana, aunado a diversos derechos laborales, tales como la falta de reconocimiento al derecho a percibir compensación por tiempo de servicios, la imposibilidad de hacer carrera administrativa, desigualdad de remuneraciones en relación a otros regímenes laborales, entre otros (Vargas, 2018).

c) ASPECTOS SOCIALES DEL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY.

Soria (2018), señala que “la igualdad de oportunidades constituye una idea de justicia social que propicia que un sistema es socialmente digno y justo, cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos; en esta línea, la desigualdad se manifiesta como un problema que está presente en diversos ámbitos de la sociedad, sin ser el ámbito laboral la excepción.”

En este sentido, Lucana (2021), señala que “un acto de desigualdad respecto al trabajo se constituye como cualquier trato y/o conducta que busque separar a una persona o grupo de personas por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión

política, ascendencia nacional u origen social, ubicándolo en una situación de desventaja frente a los demás, vulnerando el derecho a la igualdad, en consecuencia, le impide acceder en igualdad de oportunidades al empleo y ocupación.”

En este orden de ideas, Guerrero (2020), comenta que “el Contrato Administración de Servicios no atiende con plenitud los beneficios sociales, los derechos laborales que asigna la Constitución y los tratados internacionales, no genera el desarrollo del interés y de la motivación en base a un trato justo, el salario digno, estímulos de recompensa, de promoción y de ascenso, estabilidad laboral, entre otros.

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ayala Botero (2020), en su tesis “¿Se garantiza el proceso de igualdad en el régimen laboral de los servidores públicos? caso colombiano”, concluyó que “Ha sido grande el esfuerzo por parte de las autoridades nacionales como internacionales en la lucha constante por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y por su inclusión en la sociedad, pero este sigue siendo un gran reto ya que aún es grande la brecha y las distinciones que se dan en razón del género. Es por ello, que día a día debe seguirse trabajando en el reconocimiento de sus diversos derechos y la materialización de los mismos en la igualdad de condiciones para acceder a cargos públicos y participar en los diferentes niveles decisorios del Estado”.

Loor Solorzano y Stalin (2022), en su tesis “El inciso tercero del Art.229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código de Trabajo y Iosep, año 2021”, concluyeron que “Existe una inconformidad de los obreros en cuanto al alcance del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador frente al

principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores, y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente”.

Maldonado Ordóñez (2022), en sus tesis “La vulneración del Derecho al Trabajo por parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que causa al Trabajador”, concluyó que “Los derechos fundamentales de las personas son la base que impulsa el progreso y que a la vez en la relación laboral existe vulnerabilidad por parte de la clase obrera”.

2.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Bertolotto Perales (2021), en su tesis "El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020", concluyó que "es necesario una reforma legal o en su defecto la eliminación de este régimen laboral CAS normado por el D.L. N°1057, reduciendo así, vulneraciones a los derechos laborales".

Farias Panta (2022), en su tesis “Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes- 2022”, concluyó que “el régimen laboral de todo servidor del Estado debe ser exclusivo y no plural, así como lo indica el artículo 40 de la Constitución Política del Estado”.

Gonzales Effio (2020), en su tesis "La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central - Lima 2020", concluyó que “la violación involuntaria con la cual el estado ha determinado el nuevo régimen del servicio civil cuyo objetivo es unificar en un solo régimen mediante el principio del mérito”.

Huatay Pantaleon (2022), en su tesis “Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque periodo 2020”, concluyó que “existe vulneración de sus derechos laborales y haciendo una comparación con los de la

modalidad 728, manifestaron que la intervención del Estado no es significativa en la defensa del derecho laboral contribuyendo de esta manera la vulneración de los contratos en el régimen CAS, en cuanto la ley SERVIR manifestaron que les ayudaría establecer políticas internas, lineamientos, protocolos de selección de personal, organización institucional, atributos de los empleadores públicos; también manifestaron disconformidad”.

Morales Juárez (2021) , en su tesis “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo” concluyó “que se necesita una reforma constitucional con la finalidad de brindarle una mejor protección a los trabajadores, sea del sector público o privado”.

Morales Sosa (2022), en su tesis “Vulneración del principio de igualdad en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en sede central Essalud 2020”, concluyó que “un 60% del personal objeto de investigación consideró que la ley no vulnera el principio de igualdad de contratación, sin embargo, se deja ver que las fallas provienen de EsSalud”. Asimismo, agregó que “en el marco interpretativo de la problemática estudiada, es importante resaltar que el CAS es elemento rector de contratación colectiva, la cual hace prevalecer el respeto a la dignidad humana y específicamente para este caso a los derechos laborales”.

Oblea Vega (2021), en su tesis “Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes”, concluyó que “los trabajadores CAS del PJ sufren una afectación al principio de igualdad ante la ley, toda vez que no perciben la remuneración establecida en el D.S. N° 404-2019-EF que comparando los cuadros de remuneración a falta de equidad para los trabajadores de una misma categoría, nivel, funciones y responsabilidades”.

Ortiz Clemente (2020), en su tesis “El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital

de Barranco, 2020” concluyó que “Existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna Ha, se afirma que el decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020”.

Pretto Mejía (2021), en su tesis “La Discriminación Remunerativa en los Contratos Administrativos de Servicios en el Distrito de Piura, 2021”, concluyó que “realmente existe una discriminación remunerativa o diferencia de salarios en los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, respecto a los demás trabajadores de los diferentes regímenes”.

Ricapa Atencio (2019), en su tesis “Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019”, concluyó que “La contraprestación en el régimen especial administrativo de servicios es imprescindible a partir de nuestra constitución por el sentido de la remuneración con todas las características que se desprenden de ellas; se puede entender los verdaderos sentidos de la contraprestación al saber la adecuada protección que ella tiene; y este trabajo se refiere a la contraprestación mínima y algunos supuestos de carácter tuitivo, otorgado por la constitución con carácter intangible de la remuneración”.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Contrato administrativo de servicios: López (2018), define al contrato administrativo de servicios como “una modalidad contractual de la administración pública que vincula a una entidad con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma; se rige por normas de

derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008- PCM.”

Contrato de trabajo: Caldas, Castellanos e Hidalgo (2018), citados por Apolinario (2019) señalan que el contrato de trabajo es el acuerdo que se da entre empresario y trabajador, en el que este último se compromete voluntariamente a prestar sus servicios y regirse al poder de la empresa y dirección del empresario, recibiendo una remuneración económica.

Derecho a la igualdad: Huerta (2005), citado por Pachas (2021), señala que “el derecho fundamental a la igualdad implica un trato igual por parte del Estado a todas las personas; asimismo, implica que el Estado tiene la obligación de adoptar aquellas medidas, normativas o de otro carácter, orientadas a garantizar a todas las personas la igualdad de oportunidades para el ejercicio de sus derechos fundamentales, lo cual implica reconocer que, en la realidad, existe una situación de desigualdad, que debe ser revertida

Derecho al trabajo: Ricapa (2019), define este derecho como “aquel dirigido a regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.”

Derechos laborales: Aliaga y Vasquez (2019), comenta que estos “son derechos que trae consigo toda relación laboral, los mismos que son inherentes a los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política, tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, aportaciones a la AFT, vacaciones, entre otros.”

Doctrina: Es el “conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que buscan explicar y establecer el sentido de las leyes o presentan soluciones a cuestiones que aún no han sido legisladas”. Es muy importante al ser fuente del Derecho, teniendo en cuenta la

trayectoria, renombre y poderío de los notorios juristas que influye sobre el trabajo de los legisladores e inclusive sobre la interpretación de las leyes (Rogers, 2020).

Principios: “Son mandatos de mejora caracterizados porque logran ser cumplidos en diferentes niveles y porque la medida ordenada de su cumplimiento no sólo necesita de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas” (Alexy, 1988 pag,143).

Régimen laboral especial: El régimen laboral especial se puede definir como “el trabajo o la condición de trabajo que se diferencia del régimen general por la naturaleza de las actividades o las condiciones del mismo trabajador; así, la mayoría de los regímenes laborales se relaciona con normas específicas del sector (LP Derecho, 2021).

Régimen laboral: Un régimen laboral se constituye como “el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos (R&C Consulting, 2017).”

III

3. MATERIALES Y MÉTODOS.

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1.1. TIPO DE ESTUDIO

a) Enfoque: se ejecutó una investigación en un enfoque cuantitativo, ello en razón de que se realizó una recaudación de datos medibles que permitieron responder las preguntas generadas y de esa forma verificar las hipótesis en base a magnitudes numéricas y al análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo: esta investigación fue del tipo “descriptivo-explicativo”. Descriptivo porque permitió definir propiedades y características significativas de las variables. Explicativo porque fue más allá de una explicación de concepciones o de fenómenos, en otras palabras se centró en demostrar cómo se dio el fenómeno y cuáles fueron las condiciones para que se muestre o por qué están relacionadas dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño: fue no experimental, ya que en la ejecución de la presente investigación no se realizó manipulación deliberada en ninguna variable. Lo que se dio, por el tipo de diseño, fue una medición de fenómenos y variables tal como se presentaron, siendo posteriormente analizados (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se utilizó la prueba de Rho Spearman. Ñaupas Paitán et al. (2018) nos indicó que “es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre dos variables cuantitativas”.

Las hipótesis estadísticas que se plantearon son las siguientes:

Hipótesis Nula (H₀): Las variables y sus dimensiones no están relacionadas estadísticamente ($p\text{-valor} > 0.05$)

Hipótesis Alternativa (H_a): Las variables y sus dimensiones están relacionadas estadísticamente ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Para la contrastación se adoptó un nivel de confianza de $\alpha=0,05$.

En ese sentido el criterio para la toma de decisiones fue que “para todo valor de significancia (p) igual o menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)”.

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

3.2.1. POBLACIÓN

Es un grupo de personas que permiten el estudio de un fenómeno determinado. Puede ser una asociación, una región o las beneficiarias de un proyecto, etc. (Hueso y Cascant, 2012).

Para efectos de la investigación la población estuvo constituida por el total de la comunidad jurídica de Tumbes, pero en la delimitación se ha seleccionado solo a la totalidad de abogados agremiados al Colegio de Abogados de Tumbes, que se encuentren vivos, en ese sentido al haber realizado las indagaciones del caso, la población ascendió a más de 1080 abogados vivos.

Tabla 1:

Población y muestra del estudio.

Tipo de población	Nº de Población	Nº Muestral
Abogados litigantes de Tumbes	1080	50

Fuente: secretaria del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes.

3.2.2. MUESTRA

Es cualquier subconjunto de la población que se efectúa para estudiar las particularidades en la totalidad de la población, partiéndose un fragmento de la población (Cortés e Iglesias, 2004).

Cuando nos referimos al tipo de muestreo, debemos precisar que en la presente investigación se usó una muestra no probabilística e intencionada.

Al emplear una muestra intencionada, se consignó como cuota mínima de muestra a cincuenta (50) abogados litigantes de Tumbes, considerando como regla de inclusión que se desempeñe en derecho administrativo, laboral y/o constitucional.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se empleó el método “Hipotético-Deductivo” el cual parte desde una afirmación general hasta llegar a una afirmación determinada de la que se deduce un final con referencia universal. Según refiere Behar (2008) es “utilizar la verdad o falsedad del enunciado básico, para desprender la verdad o la falsedad de una hipótesis que podremos a prueba, requiere emplear contraejemplos lo que busca demostrar la veracidad de la hipótesis”.

3.3.2. TÉCNICAS

Se utilizó un cuestionario, y como lo define López-Roldán y Fachelli, (2015) “es una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.” (p.14).

3.3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento responde a la técnica utilizada, por lo cual en la investigación se usó el cuestionario semi estructurado, teniendo como referencia a Espinoza y Toscano (2015) los cuales establecen que “este instrumento exige objetivos definidos, preguntas bien formuladas, extensión racional, aplicación adecuada y procesamiento correcto de los datos obtenidos”.

a) Representación de los instrumentos:

Cuestionario: Se utilizó para obtener los datos necesarios para calcular las variables, considerando que la primera tiene tres dimensiones, agrupando la primera dos indicadores, la segunda cinco indicadores, mientras que la tercera tiene tres indicadores; la segunda variable consta de tres dimensiones, teniendo la primera dos indicadores, la segunda tiene tres indicadores, mientras que la tercera cuenta solo con un indicador.

b) Confiabilidad de los instrumentos:

La confiabilidad del instrumento se calculó mediante el Alpha de Cronbach, prueba aplicada a los datos obtenidos de la aplicación de una prueba piloto a 20 abogados litigantes de Tumbes, resultando un coeficiente superior a 0,75, lo que garantizó la confiabilidad del instrumento para su aplicación a la muestra total.

Tabla 2:

Resultados de la prueba de fiabilidad

Alfa de Cronbach (Valor obtenido)	Número de elementos (Preguntas de la encuesta)	Casos (Encuestados)
0,866	16	20

Fuente: IBM SPSS *Statistics* v.25.0.

3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

El mismo se generó mediante la ejecución de los pasos siguientes:

- a) Los datos que se recolectaron se organizaron en hojas de cálculo del programa informático “*Excel 2016*” para el sistema operativo “*Windows 10*”.
- b) Se procedió a realizar el cálculo de los datos estadísticos descriptivos (frecuencia, porcentaje y moda); mientras que para los datos estadísticos inferenciales se aplicó el “Rho Spearman”; todo lo anterior con el *software* informático “*IBM SPSS Statistics v.25.0*”.
- c) Los resultados obtenidos se organizaron en tablas para su presentación y correspondiente análisis.

3.4.2. ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar el análisis de los datos ordenados en tablas, específicamente para la comprobación de las hipótesis específicas 1 y 2 se utilizó la estadística descriptiva, ya que nos permitió interpretar correctamente los resultados.

Para realizar el análisis de los datos ordenados en tablas, específicamente para la comprobación de la hipótesis específica 3 se utilizó la estadística inferencial, con ayuda de material bibliográfico especializado en metodología de la investigación científica, ya que se interpretó el coeficiente de Rho Spearman obtenido.

IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.

Se encuestó a un total de 51 abogados de Tumbes, superando la cuota mínima muestral como se detalló en el apartado metodológico, los mismos que se han desempeñado en el derecho administrativo, laboral y/o constitucional en los últimos dos años, contando además con 3 años de experiencia profesional como mínimo.

4.1.1. PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022.

a) DIMENSIÓN: NORMATIVA.

En la ejecución de la investigación, para la primera variable, se encuestó a la muestra de estudio sobre los indicadores correspondientes a la dimensión normativa, obteniendo los resultados conforme se detalla en la tabla 3.

Tabla 3:

Resultados de la primera dimensión de la primera variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	11	21,6	17	33,3	4	7,8	14	27,5	5	9,8	-1
2	8	15,7	19	37,3	3	5,9	16	31,4	5	9,8	-1
											-1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 3, respecto al ítem 1, se observó que la mayoría (33,3%) de los abogados

encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 7,8% están en una posición neutral, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores”.

Interpretando los resultados del ítem 2, se observó que la mayoría (37,3%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 5,9% están en una posición neutral, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes laborales”.

b) DIMENSIÓN: DERECHOS VINCULADOS.

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión derechos vinculados, los resultados se detallan en la tabla 4.

Tabla 4:

Resultados de la segunda dimensión de la primera variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	9	17,6	19	37,3	8	15,7	11	21,6	4	7,8	-1
4	1	2,0	7	13,7	6	11,8	25	49	12	23,5	1
5	13	25,5	15	29,4	7	13,7	12	23,5	4	7,8	-1
6	8	15,7	22	43,1	8	15,7	10	19,6	3	5,9	-1
7	2	3,9	8	15,7	13	25,5	19	37,3	9	17,6	1
											-1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 4, respecto al ítem 3, se observó que la mayoría (37,3%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 7,8% están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público”.

Interpretando los resultados del ítem 4, se observó que la mayoría (49%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 2% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público”.

Interpretando los resultados del ítem 5, se observó que la mayoría (29,4%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 7,8% están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público”.

Interpretando los resultados del ítem 6, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 5,9% están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría,

sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora”.

Interpretando los resultados del ítem 7, se observó que la mayoría (37,3%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones”.

c) DIMENSIÓN: SOCIO-ECONÓMICA.

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión socio-económica, los resultados se detallan en la tabla 5.

Tabla 5:

Resultados de la tercera dimensión de la primera variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
8	2	3,9	8	15,7	14	27,5	22	43,1	5	9,8	1
9	1	2,0	6	11,8	7	13,7	22	43,1	15	29,4	1
10	6	11,8	7	13,7	15	29,4	17	33,3	6	11,8	1
											1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 5, respecto al ítem 8, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Los servidores públicos del

régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales”.

Interpretando los resultados del ítem 9, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 2% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales”.

Interpretando los resultados del ítem 10, se observó que la mayoría (33,3%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 11,8% están totalmente en acuerdo y totalmente en desacuerdo, siendo ellos los valores mínimos, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales”.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la primera variable presenta una moda de -1 (en desacuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre el mismo resulta ser negativa.

4.1.2. PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022

a) DIMENSIÓN: CONSTITUCIONAL.

En la ejecución de la investigación, para la segunda variable, se encuestó a la muestra de estudio sobre los indicadores correspondientes a la dimensión constitucional, obteniendo los resultados conforme se detalla en la tabla 6.

Tabla 6:

Resultados de la primera dimensión de la segunda variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
11	3	5,9	3	5,9	6	11,8	16	31,4	23	45,1	2
12	2	3,9	4	7,8	4	7,8	22	43,1	19	37,3	1
											1*

*se aplica la moda menor, al ser ambas positivas.

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 6, respecto al ítem 11, se observó que la mayoría (45,1%) de los abogados encuestados están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 5,9% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, siendo ellos los valores mínimos, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado”.

Interpretando los resultados del ítem 12, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría,

sobre que “Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional”.

b) DIMENSIÓN: MODALIDADES DE AFECTACIÓN.

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión socio-económica, los resultados se detallan en la tabla 7.

Tabla 7:

Resultados de la segunda dimensión de la segunda variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
13	2	3,9	3	5,9	6	11,8	21	41,2	19	37,3	1
14	2	3,9	4	7,8	7	13,7	22	43,1	16	31,4	1
15	0	0	2	3,9	6	11,8	22	43,1	21	41,2	1
											1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 7, respecto al ítem 13, se observó que la mayoría (41,2%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley”.

Interpretando los resultados del ítem 14, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría,

sobre que “La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales”.

Interpretando los resultados del ítem 15, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley”.

c) DIMENSIÓN: SOCIAL

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión social, los resultados se detallan en la tabla 8.

Tabla 8:

Resultados de la tercera dimensión de la segunda variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
16	3	5,9	2	3,9	4	7,8	23	45,1	19	37,3	1
											1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 7, respecto al ítem 13, se observó que la mayoría (45,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú”.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la segunda variable presenta una moda de 1 (en acuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre el mismo resulta ser positiva.

4.1.3. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba correlacional Rho de Spearman entre los datos de las variables se presentan en la tabla 9.

Tabla 9:

Resultados de la correlación entre las variables

Correlación Rho de Spearman entre las variables		
		Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022
Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	-,077
	Sig. (bilateral)	,593
	Nº Casos	51

Fuente: IBM SPSS *Statistics* 25.

Los resultados expuestos en la tabla 9, indica que se ha obtenido un coeficiente igual a -,077 con un p-valor igual a ,593 respecto a los datos de 51 encuestados. Siendo la significancia bilateral mayor a 0,05 se acepta la hipótesis estadística nula, por lo que la interpretación no indica que no existe correlación estadística significativa entre las variables, siendo la misma en sentido negativa.

En ese sentido, se debe proceder a evaluar si existe correlación interna, esto es entre las dimensiones de las variables.

4.1.4. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES.

Los resultados de la aplicación de la prueba correlacional Rho de Spearman entre los datos de las dimensiones de las variables se presentan en la tabla 10.

Tabla 10:

Correlación entre las dimensiones de las variables de estudio

Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables				
		Constitucional	Modalidades de afectación	social
Norma	Coeficiente de Correlación	,196	-,197	-,091
	Sig. (bilateral)	,168	,165	,523
Derechos vinculados	Coeficiente de Correlación	,374	-,109	,188
	Sig. (bilateral)	,007	,447	,186
Socio-económica	Coeficiente de Correlación	,106	,355	,221
	Sig. (bilateral)	,459	,011	,120
Números de casos				52

Fuente: IBM SPSS Statistics 25.

Los resultados expuestos en la tabla 9, sobre la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2), indica que se ha obtenido un coeficiente igual a ,374 con un p-valor igual a ,007 respecto a los datos de 51 encuestados. Siendo la significancia bilateral menor a 0,05 se acepta la hipótesis estadística alternativa, por lo que la interpretación nos indica que existe correlación estadística significativa entre las variables, siendo la misma en sentido positivo.

Al revisar la tabla de interpretaciones de correlación de Martínez Rebollar y Campos Francisco (2015), se identifica que la correlación observada es positiva baja.

Los resultados expuestos en la tabla 9, sobre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2), indica que se ha obtenido un coeficiente igual a ,355 con un p-valor igual a ,011 respecto a los datos de 51 encuestados. Siendo la significancia bilateral menor a 0,05 se acepta la hipótesis estadística alternativa, por lo que la interpretación nos indica que existe correlación estadística significativa entre las variables, siendo la misma en sentido positivo.

Al revisar la tabla de interpretaciones de correlación de Martínez Rebollar y Campos Francisco (2015), se identifica que la correlación observada es positiva baja.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados antes presentados fueron contrastados con los resultados y conclusiones de las investigaciones consignadas como antecedentes, dando respuesta a las preguntas de investigación planteadas, por lo que se procede a exponer los fundamentos para determinar que se alcanzaron los objetivos planteados en la que se basaron las conclusiones arribadas.

4.2.1. VARIABLE 1: PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022.

a) DIMENSIÓN: NORMATIVA

Cuando se analiza la dimensión normativa, debemos partir brevemente señalando la evolución de la regulación de este régimen laboral y su estado actual.

Su vigencia inició el 27 de junio del 2008 con el DL 1057 y su reglamentación llegó con el DS 075-2008-PCM. Sin embargo, su aplicación efectiva fue en el año 2009, cuando se completa el pase de las personas con contratos de servicios no personales (locadores de servicio).

Recordemos que esta ley pretendió ser la panacea para el problema social-económico de ese entonces (Arévalo Córdova, 2020), sin embargo, demostrada sus falencias y abusos contra los trabajadores recibió una modificatoria en su reglamento mediante el DS 065-2011-PCM, con el que se reconoce otros derechos. Pero esto no sería suficiente, por lo que luego de tanta lucha gremial, el congreso emite la Ley 29849, con lo que se dispone su eliminación progresiva y se le reconoce dos derechos económicos de suma importancia, 30 días de vacaciones y el derecho de gozar de aguinaldos.

Finalmente, con fecha 9 de marzo del 2021, el Congreso peruano aprobó por insistencia la Ley Nro. 31131, ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política (Congreso de la República del Perú, 2021). Pero la felicidad no duraría, pues producto de una demanda de inconstitucionalidad, solo quedó vigente el artículo que reconoce los contratos a plazo indeterminado para los que ingresaron al régimen hasta antes de la vigencia de la mencionada ley.

Teniendo en cuenta lo expuesto, los resultados obtenidos para esta primera dimensión, de manera congruente, señalan que los abogados de Tumbes consideran que el régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente no tiene una regulación que reconozca y proteja los derechos laborales en igualdad de condiciones que los otros regímenes laborales

Lo anterior concuerda con los resultados y conclusiones de Oblea Vega (2021), demostrando una desigualdad en derechos y protección en comparación con otros regímenes laborales en el Poder Judicial.

En ese sentido, la percepción que presentan los abogados de Tumbes en cuanto a esta primera dimensión es negativa.

b) DIMENSIÓN: DERECHOS VINCULADOS

Como se ha expuesto los derechos de los servidores del régimen CAS han ido en evolución en respuesta a su soporte normativo.

En ese sentido, considerando los indicadores seleccionados para el estudio, los resultados obtenidos nos indican que los abogados de Tumbes consideran que el régimen especial de contratación administrativa de servicios no otorga una estabilidad laboral, ni una compensación por tiempo de servicio al servidor público, asimismo sostienen que no permite que este realice una carrera administrativa, ascienda por méritos, dentro de la entidad donde labora. Por otro lado, sostienen que este régimen si otorga vacaciones y permite que el trabajador reciba capacitaciones.

Lo anterior se corrobora con los resultados y conclusiones de Vargas Reyes (2018), quien determinó en su estudio que existe vulneración a la igualdad al no otorgarle al servidor CAS estabilidad laboral y al limitarle la posibilidad de hacer carrera en la administración pública, ya que por la temporalidad no puede ascender laboralmente.

En ese contexto López Ayala (2018), en sus resultados y conclusiones, señala que la mejora de los derechos de los servidores CAS es producto de la constitucionalidad que otorgo el Tribunal Constitucional mediante la sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

Huatay Pantaleón (2022), por su parte, en base a sus resultados, concluye que existe vulneración de los derechos laborales de los servidores CAS.

En ese sentido, la percepción que presentan los abogados de Tumbes en cuanto a esta segunda dimensión es negativa.

c) DIMENSIÓN: SOCIO-ECONÓMICA

Las personas son influenciadas por diversos factores para la toma de decisiones (Grados Zamorano y De la Garza Carranza, 2009), en el contexto de la dimensión, está reflejada en las interrelaciones personales.

En ese sentido, considerando los indicadores seleccionados para el estudio, los resultados obtenidos nos indican que los abogados de Tumbes consideran que los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales, no obstante, los primeros reciben un trato distinto en cuanto a capacitaciones, así como como una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas por los segundos.

Lo que confirma los resultados y conclusiones de Pretto Mejía (2021), ya que en su estudio indico que existe una discriminación remunerativa o diferenciación de salarios, en el caso de los trabajadores CAS respecto a los otros regímenes.

Ante ello Farias Panta (2022), en su estudio, indicó que el estado debe replantear sus políticas para generar un único régimen laboral para los servidores públicos, con lo que se evitaría la pluralidad y la diferenciación.

En ese sentido, la percepción que presentan los abogados de Tumbes en cuanto a esta tercera dimensión es positiva, frente a los indicadores evaluados.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la primera variable presenta una moda de -1 (en desacuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre el régimen especial de contratación administrativa de servicios resulta ser negativa.

Con lo anterior se tiene por contrastada la hipótesis específica, respondida de manera correcta la primera pregunta de investigación planteada y alcanzado el primer objetivo de investigación específica.

4.2.2. VARIABLE 2: PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022.

a) DIMENSIONES: CONSTITUCIONAL

En cuanto a la dimensión constitucional, el resultado obtenido indica que los abogados de Tumbes, comparten la idea de que el derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental que debe ser garantizado por el Estado, por lo que toda norma que genere desigualdad deviene en inconstitucional.

Por ello, teniendo en cuenta el régimen laboral estudiado, debemos señalar que Zavala (2018), citado por Falcon (2020), sostiene que el Estado no debe hacer diferencias arbitrarias respecto a los vínculos laborales y las normas que los regulan. Por lo que es ilógico que con el Régimen CAS se de una notable discriminación en cuanto a los derechos laborales que tienen los trabajadores.

Por su parte, esto reafirma lo sostenido por Zuta Palacios (2019), cuando afirma que el derecho a la igualdad consiste en que el Estado otorgue un mismo trato a quienes comparten características iguales y se diferencie cuando por un hecho objetivo aquellos sujetos se distingan. Por ello, Pérez (2016, citado por Gonzales, 2020) señala que las leyes laborales surgen para evitar el abuso y discriminación en el trabajo humano, con lo que se busca superar los hechos ocurridos en el siglo XIX y XX.

En ese contexto, se tiene por justificada la postura de los abogados de Tumbes, la misma que consiste en una percepción

positiva respecto a la primera dimensión, considerando los indicadores evaluados.

b) DIMENSIÓN: MODALIDADES DE AFECTACIÓN

En la presente dimensión se ha podido observar de los resultados obtenidos, los abogados de Tumbes sostienen que las modalidades de afectación de la igualdad ante la ley por parte del régimen CAS radica en: i) la falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios; ii) la imposibilidad de hacer carrera administrativa; y, iii) la inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores.

Lo anterior coincide con lo Vargas (2018), ya que este autor sostiene que el Estado, inobservado su rol protector, mediante el régimen CAS ha vulnerado el principio de igualdad al no reconocer a estos trabajadores el derecho a percibir una compensación por el tiempo de servicio, así como con impedir que estos puedan hacer una carrera administrativa.

En esas mismas ideas, López (2020), concuerda, ya que indica que una manifestación de violación al principio de igualdad ante la ley es la diferencia de salarios pese a realizar las mismas actividades o funciones y en un mismo centro laboral.

Por lo expuesto se tiene por comprobada la postura de los abogados de Tumbes, presentando una percepción positiva respecto a la segunda dimensión, considerando los indicadores evaluados.

c) DIMENSIÓN: SOCIAL

En la presente dimensión se ha podido observar de los resultados obtenidos, que los abogados de Tumbes sostienen que “existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú”.

La igualdad de oportunidades es el fundamento de la justicia social, lo que propicia que un sistema sea socialmente digno y justo. (Soria, 2018), sin embargo, ello constituye una utopía en las sociedades, ya que ello implicaría negar la existencia de desigualdades.

Lucana (2021), señala que en lo laboral, la desigualdad se manifiesta con tratos y/o conductas que buscan separar a una persona o grupo de personas por diferentes motivos, como color, sexo, raza, religión, opinión política, entre otros, otorgándole una situación de desventaja frente a los demás.

En ese contexto, Guerrero (2020), sostiene que el Contrato Administración de Servicios es un ejemplo claro de desigualdad, ya que no otorga con plenitud los derechos laborales a los trabajadores como si lo hacen otros regímenes laborales.

Por ello, Morales Juárez (2021), nos indica que es necesario que se realice una reforma constitucional con la que se otorgue una mejor protección a los trabajadores.

Por lo expuesto se tiene por comprobada la postura de los abogados de Tumbes, presentando una percepción positiva respecto a la tercera dimensión, considerando el indicador evaluado.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la segunda variable presenta una moda de 1 (en acuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre la vulneración de resulta ser negativa.

Con lo anterior se tiene por contrastada la hipótesis específica, respondida de manera correcta la segunda pregunta de investigación planteada y alcanzado el segundo objetivo de investigación específica.

4.2.3. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES

El contraste de la hipótesis estadística se realizó estableciendo un nivel de confianza de α igual a 0,05 lo que garantiza el 95%, dejando solo un margen del 5% de error. Siendo el criterio para adoptar la decisión es que: “Para todo p-valor $> 0,05$ se acepta H_0 , mientras que para todo p-valor $\leq 0,05$ se rechaza H_0 ”.

Los resultados expuestos en la tabla 9, indica que la primera variable y la segunda variable presentan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a $-,077$ con un p-valor igual a $,593$ sobre los datos recolectados de 51 abogados.

Con lo anterior se interpretó que no existe una correlación estadística significativa entre las variables “Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022” y “Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022”.

En ese sentido, el resultado obtenido difiere con el presentado por Farías Panta (2022), el mismo que se puede deber a que las variables estudiadas si bien son similares no son las mismas, ya que al evaluar la correlación entre la percepción sobre el régimen CAS y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes el 2022, le arrojó una correlación significativa positiva moderada.

Ahora bien, por su parte Ortiz Clemente (2020), en su investigación obtuvo un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, afirmando que el DL 1057 tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales respecto a las condiciones evaluadas.

Considerando los resultados de la correlación interna, prueba entre las dimensiones, podemos comprobar lo afirmado por Farías y Ortiz, ya que se tiene que la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2) presentan una correlación significativa

positiva baja, lo que sucede de igual manera entre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2).

En ese sentido, podemos afirmar que existe una correlación significativa interna entre las dimensiones de las variables, lo que indica que en efecto el régimen CAS tiene un punto de vinculación con la afectación del derecho de igualdad ante la ley, ello justificado con el trato desigual que recibe el trabajador por parte del Estado, lo que a su vez es corroborado y sostenido por Morales Juárez (2021) cuando manifiesta que es necesario que el Estado realice una reforma constitucional para alcanzar una mejor protección de los trabajadores.

Con lo anterior se tiene por contrastada la tercera hipótesis específica, respondida de manera correcta la tercera pregunta de investigación planteada y alcanzado el tercer objetivo de investigación específica.

V

5. CONCLUSIONES

1. Por lo expuesto, la percepción de los abogados de Tumbes sobre el régimen especial de contrataciones administrativas de servicio es negativa, ya que la misma no reconoce ni protege los derechos del servidor al igual que otros regímenes laborales, siendo que no les otorga estabilidad laboral, compensación por el tiempo de servicios y mucho menos hacer carrera administrativa; asimismo pese a la interrelación que tengan estos con los trabajadores de otros regímenes, tienden a recibir un trato diferenciado, como es el caso de la remuneración y las capacitaciones.
2. De igual forma, la percepción de los abogados de Tumbes sobre la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley es positiva, ya que si bien estamos ante un derecho que debe ser protegido por el Estado y por regla general toda norma que vulnere este principio debe ser considerado como inconstitucional, el Régimen CAS presenta tres modalidades de afectación como es el caso de i) la falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios; ii) la imposibilidad de hacer carrera administrativa; y, iii) la inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores. Lo que termina confirmando la existencia una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.
3. Asimismo, si bien no existe entre las variables de estudio una correlación estadística significativa, a nivel interno se ha comprobado la existencia de una correlación significativa positiva baja entre la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2), lo que sucede de igual manera entre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2).

VI

6. RECOMENDACIONES

1. Exhortar al colegio de abogados de Tumbes, plantear un proyecto de ley con el objetivo de reconocer el derecho de compensación por tiempo de servicio a los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios, fundamentada en el principio de igualdad, considerando la existencia de muchos trabajadores que a la fecha de la presente investigación tiene más de 25 años de servicios en este régimen, y cuando cesen su entorno familiar se verá afectado de manera directa, ya que en muchos casos es el único ingreso que tienen.
2. Exigir al Congreso de la República la evaluación económica para que se dé una homologación de los sueldos de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios a nivel nacional mediante la emisión una ley que busque garantizar el respeto del derecho a la igualdad ante la ley.
3. Invitar a los compañeros de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes para que se continúe alzando la voz de protesta en contra del régimen de contratación administrativa de servicios en los espacios académicos mediante la elaboración de talleres, seminarios y hasta investigaciones con la finalidad de que en algún momento por insistencia se pueda cambiar la legislación en pro de los derechos laborales de todos los peruanos.

VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcantara Mondragón, R. M. (2021). *La Ineficacia de las Medidas de Protección en los Delitos de Agresión Contra las Mujeres*. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POST GRADO.
- Alexy, R. (1988). Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. *Doxa. Cuadernos de Filosofía Del Derecho*, 5, 139.
<https://doi.org/10.14198/DOXA1988.5.07>
- Apaza Chamorro, Y., & Guevara Félix, M. (2022). *Los procesos de violencia familiar y las medidas de protección dictadas por el tercer juzgado de familia de Huancayo, 2019*. [Universidad Peruana Los Andes].
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3370>
- Barragan Cando, A. (2017). *Repositorio Digital: El seguimiento a las medidas de protección otorgadas en casos de violencia intrafamiliar en la unidad judicial segunda de violencia contra la mujer y la familia, en el periodo comprendido entre julio y diciembre del 2016*.
- Barrios Montalvo, P. E. (2019). Escuela Universitaria De Posgrado [Universidad Federico Villarreal]. In *Universidad Nacional Federico Villarreal*.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4095>
- bautista teran, W., & ponce callao, J. (2020). Facultad De Derecho Y Humanidades. In *Universidad Cesar Vallejo*. cesar vallejo.
- Bautista Teran, W., & Ponce Callao, J. (2021). Las medidas de proteccion de la Ley 30364 y la violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar durante el confinamiento social Covid-19,distrito de alto selva alegre, 2020. In *Universidad Cesar Vallejo*. cesar vallejo.

- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación* (A. Rivera (ed.); Shalom).
- Bustamante Vera, L. (2016). *Efectividad del cumplimiento de las medidas de protección en los casos de Violencia contra la Mujer*. andina del cusco.
- Cabanellas de Torres, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental* (Editorial Heliasta S.R.L. (ed.); 30th ed.). <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Calisaya yapuchura, pamelahosely. (2017). *Análisis de la idoneidad de las medidas de protección dictadas a favor de las víctimas de violencia en el primer juzgado de familia de puno, periodo noviembre de 2015 a noviembre de 2016 en el marco de la ley 30364 "ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar"*. altiplano.
- Castillo Martínez, E. X., & Ruiz Castillo, S. V. (2021). La eficacia de las medidas de protección en los casos de violencia intrafamiliar en Ecuador. *REVISTA DE DERECHO*, 6(2), 123-135. <https://doi.org/10.47712/rd.2021.v6i2.147>
- Castro Macías, C. L. (2015). *Régimen de visitas circunstancias en las que se niega este derecho, cumpliendo con el principio del interés superior del niño*.
- Catare Escobar, L. (2021). *Valoración del riesgo para otorgar medidas de protección y las agresiones en contra de las mujeres o integrantes del grupo familiar, Moquegua, 2019*.
- Catare Escobar, L. M. (2021). *Valoración del riesgo para otorgar medidas de protección y las agresiones en contra de las mujeres o integrantes del grupo familiar, Moquegua, 2019*. privada de tacna.
- Congreso de la República. (2015, November). Ley N° 30364 - Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. *Diario Oficial El Peruano*, 567008-567019.
- Cordova Perez, L. V. (2016). *Medidas de protección en los delitos de violencia*

contra la mujer o miembros del núcleo familiar, en aplicación del principio constitucional pro homine. In *Bulletin of the Seismological Society of America* (Vol. 106, Issue 1).

Coronado La Rosa, Y. M. (2021). *Eficacia de las medidas de protección contra la violencia de género y feminicidio en la Corte Superior de Justicia de Huaura – año 2017 al 2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.

Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. (A. Polkey Gómez (ed.); 2004th ed.).

Diario La República. (2022, July 30). Tumbes registra más de 900 denuncias de violencia y 3 casos de tentativa de feminicidio. *Diario La República*.
<https://larepublica.pe/sociedad/2022/07/30/tumbes-registra-mas-de-900-denuncias-de-violencia-y-3-casos-de-tentativa-de-feminicidio-lrnd>

Dodge, K. A., & Schwartz, D. (1997). Social information processing mechanisms in aggressive behavior. In *Handbook of Antisocial Behavior* (pp. 171-180).
<https://psycnet.apa.org/record/1997-36421-017>

Edith Robles Rojas, A., & Priscila Villanueva Solis, K. (2021). *La ineficacia de las medidas de protección a favor de las mujeres-Ley 30364*. universidad san ignacio de loyola.

Espinoza Freire, E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica* (E. Utmach (ed.); 2015th ed.).

Fernandez de la cruz, Y. R. (2017). La eficacia en la ejecución de las medidas de protección en los procesos de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar en el juzgado mixto de Pomabamba en el periodo 2016. In *Repositorio Institucional - UNASAM*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Grados Zamorano, R. E., & De la Garza Carranza, M. T. (2009). Análisis de los factores en la toma de decisiones estratégica de los directores de las IES públicas y privadas. *Investigación Administrativa*, 103, 22-37.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000100022

Gutiérrez Aragón, L. M. (2019). Eficacia de las medidas de protección de los artículos 22° y 23° de la ley nro. 30364 frente a los procesos de violencia familiar en el Primer Juzgado de Familia-Cusco en el periodo comprendido de enero a junio del año 2018. In *Universidad Andina del Cusco*. Universidad Andina del Cusco.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico). http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e

Ibarra Trujillo, M. H. (2020). Las políticas públicas en la lucha contra la violencia a la mujer como medio de prevención en el Estado Peruano. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

Icaza Benites, J. R., & Gallardo Laines, J. M. (2021a). *Medidas de protección a víctimas de violencia contra la mujer y garantías del debido proceso en Guayaquil año 2019*. Universidad de Guayaquil.

Icaza Benites, J. R., & Gallardo Laines, J. M. (2021b). *Medidas de protección a víctimas de violencia contra la mujer y garantías del debido proceso en Guayaquil año 2019*.

Instituto Nacional Penitenciario. (2022). *Informe Estadístico Junio 2022*. www.gob.pe/inpe

Iza Iza, luz adela. (2019). *Las sanciones por el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente en los casos de violencia intrafamiliar y la seguridad jurídica*. Universidad Técnica de Abanto.

Juárez, F. (n.d.). *CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DE LA AGRESIÓN Y DE LA VIOLENCIA. IMPLICACIONES PARA LA PREVENCIÓN*.

Juárez, F., Dueñas, A. N., & Méndez, Y. (2006). Patrones de comportamiento

- violento en la Policía Nacional de Colombia. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(1), 127-143.
- Lavalle Atoche, K. P. (2022). Violencia a la mujer e integrantes del grupo familiar y las medidas de protección en el Distrito Judicial de Tumbes-2021 [Universidad Nacional de Tumbes]. In *Universidad Nacional de Tumbes*. repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63628
- Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 177-188. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Mija Regalado, R. A. (2021). Efectividad de las medidas de protección a víctimas de violencia contra la mujer-grupo familiar-16° juzgado-Independencia octubre 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Moncada Velasquez, R. P. (2022). Medidas de protección y su eficacia en los procesos de violencia contra la mujer en el distrito de Tumbes 2021 [Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes]. In *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63791>
- Nomberto Molina, K. M. (2017). *Implementación de un órgano auxiliar de supervisión de las medidas de protección dictadas en los procesos de violencia familiar a fin de garantizar su real cumplimiento*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.
- Perez Huertas, M. T. (2019). Reincorporación de facultades al fiscal de familia para dictar medidas de protección para garantizar la atención inmediata y oportuna de las víctimas de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar (Huacho 2017-2018). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 13, Issue April). jose faustino sanchez carrion.
- Pinedo Díaz, A. S. (2022). Violencia Familiar y las Medidas de Protección en los Juzgados de Familia de Coronel Portillo, 2021 [Universidad Nacional de Ucayali]. In *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5743>

- Pizarro Madrid, C. E. (2017). Naturaleza jurídica de las medidas de protección en un proceso de violencia familiar. *Universidad de Piura*, 57-73.
- Portugal lacuta, G. M. (2021). *Políticas de violencia contra la mujer y sentencias por violencia contra la mujer y grupo familiar, en un juzgado penal de Lima TESIS*. universidad cesar vallejo.
- Ramírez Ramos, S. M. (2019). *Afectación psicológica en mujer víctima de violencia de pareja*. Universidad Nacional Federico Villareal.
- República, C. de la. (2015). Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. *Ley Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres Y Los Integrantes Del Grupo Familiar*.
- Rodríguez Huaraya, J. R., & Castillo Silva, D. E. (2022). Violencia familiar y Vulneración de Derechos Humanos, Distrito de San Martín de Porres - Lima, 2021. *Revista Lex*, 5(17), 284-293.
<https://doi.org/10.33996/revistalex.v5i17.126>
- Rogers, D. (2020). *Enciclopedia Jurídica*. Pagina Web. <http://www.encyclopedia-juridica.com>
- Sokolich, M. (2013). La aplicación del principio del interés superior del niño por el sistema judicial peruano. *Vox Juris*, 25(25), 10.
- Souza Junior, P. R. (2022). A cultura machista e os prejuízos aos dissidentes ou divergentes das questões sexuais e de gênero. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, 7(2), 62. https://doi.org/10.26668/2525-9849/index_law_journals/2021.v7i2.8177
- Suarez Guzman, N. (2017a). *Violencia hacia la mujer por su pareja*. Centro de Salud Mental. *Aguada de Pasajeros, 2014 | Suárez Guzmán | Revista Médica Electrónica*.
- Suarez Guzman, N. (2017b). *Violencia hacia la mujer por su pareja*. Centro de salud mental. *Aguda de pasajeros, 2014*.

Zavaleta Amaya, D. C. (2019). Lazos Parentales y Dependencia Emocional en Mujeres Víctimas de Violencia Familiar del Distrito de Trujillo” [Universidad César Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30354>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
V1. Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022	Es la percepción con naturaleza jurídica que tienen los abogados de Tumbes respecto al régimen especial de contratación administrativa de servicios, teniendo en cuenta el aspecto normativo, los derechos vinculados y los factores socio-económicos relacionados a éste régimen laboral.	La presente variable para su correcto estudio se ha estructurado en tres Dimensiones: normativa, con dos indicadores; dimensión de los derechos vinculados, con cinco indicadores; dimensión socio-económico, con tres indicadores	Normativa	Norma vigente	Ordinal
				Reconocimientos de derechos	
			Derechos vinculados	Estabilidad laboral	
				vacaciones	
				CTS	
				Realizar carrera administrativa	
				Capacitaciones	
			Socio-económica	Interrelación con servidores de otros regímenes	
				Desigualdad remunerativa	
				Discriminación en capacitaciones	

<p>V2. Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Es la percepción con naturaleza jurídica que tienen los abogados de Tumbes respecto a la vulneración del derecho de igualdad ante la ley, teniendo en cuenta el aspecto normativo, los derechos vinculados y los factores socio-económicos relacionados a éste régimen laboral.</p>	<p>La presente variable se ha dimensionado en cuatro: Dimensión normativa, con dos indicadores; dimensión constitucional, con dos indicadores; dimensión de modalidades de afectación, con tres indicadores, dimensión social, con un indicador</p>	<p>Constitucional</p>	<p>Derecho fundamental garantizado por el Estado</p>	<p>Ordinal</p>
				<p>Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional</p>	
			<p>Modalidades de afectación</p>	<p>La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS</p>	
				<p>Imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS</p>	
				<p>Inobservancia a la Igualdad de remuneraciones ante las mismas labores</p>	
			<p>Social</p>	<p>Cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú</p>	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Factores que influyen en las medidas de protección y en el incremento de violencia familiar en el distrito de Tumbes-2022

Formulación del Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	Variables	Marco teórico (esquema)	Método
¿Cuál es la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022?	La Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y Su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa	Analizar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y Su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022	<p>V1: Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022.</p> <p>V2: Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Bases teóricas</p> <p>Antecedentes</p> <p>Definición de Términos Básicos.</p>	<p>Enfoque de la Investigación: Cuantitativa</p> <p>Método de Investigación: Hipotético-Deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptivo, Explicativo</p>
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos específicos:			
P.E. 1. ¿Cuál es la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022?	H.E. 1: La Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa	1.- Determinar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022.		<p>Población: Total de.</p>	<p>Muestreo y Muestra: 50 agremiados del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes.</p>

<p>P.E. 2: ¿Cuál es la Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022?</p>	<p>H.E. 2: La Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa</p>	<p>2.- Determinar la Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
<p>P.E. 3: ¿Cuál es la Relación de la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022?</p>	<p>H.E. 3: la Relación de la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa</p>	<p>3.- Relacionar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Estadística Descriptiva</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.</p>

Fuente: El autor.

Anexo 3: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a) abogado de Tumbes:

Este instrumento de recojo de información se basa en un cuestionario de preguntas cerradas, las cuales tienen como fin conseguir información suficiente e indispensable que permita analizar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y Su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022.

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, a los mismos solo tendrá acceso el investigador.

Bach. Carmen de Fátima Díaz Satalaya

PARTE I: DATOS DEL ENCUESTADO. Responda según corresponda:

¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?	¿Cuál es su grado académico?	¿Cuál es su especialidad?
a) De 2 a 4 años b) De 4 a 6 años c) Mayor a 6 años	a) Bachiller b) Maestro c) Doctor	a) Administrativo b) Laboral c) Constitucional

PARTE II: PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022

Seleccione colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.

<u>ÍTEMS</u>		-2	-1	0	1	2
Cómo percibe Usted los siguientes aspectos ...						
1	El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.					
2	El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.					
3	El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público.					
4	El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público.					
5	El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público.					
6	El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora.					
7	El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones.					
8	Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales.					
9	Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales.					
10	Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales.					

PARTE III: PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022

Seleccione colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.

ÍTEMS		-2	-1	0	1	2
Cómo percibe Usted los siguientes aspectos ...						
11	El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado.					
12	Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional.					
13	La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.					
14	La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales.					
15	La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.					
16	Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.					

Muchas gracias por su participación

Anexo 4: Formulario Google drive.

Encuesta para ciudadanos de Tumbes 2022.

Tesis: Régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022

El presente instrumento de recolección de datos consiste en un cuestionario de preguntas cerradas, el cual tiene como finalidad analizar la percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022.

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, a los mismos solo tendrá acceso el investigador.

Atentamente,
Br. Carmen de Fátima Díaz Satalaya.

 javier.bobadilla.apolo@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio



¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional? *



¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional? *

Elige

¿Cuál es su grado de académico? *

Elige

¿Cuál es su especialidad? *

Elige

Siguiente

Página 1 de 3

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas a la percepción **jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022** (sin agregar el distrito de Tumbes) . Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

1. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

2. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

3. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público *

- Totalmente en desacuerdo

4. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- totalmente en acuerdo

5. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

6. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

7. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones. *

8. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales. *

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- en acuerdo
- Totalmente en acuerdo

9. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales. *

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

10. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales. *

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar](#)

Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a la Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 (sin agregar distrito de Tumbes). Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

11. El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

12. Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- Totalmente en acuerdo

13. La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

14. La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- Totalmente en acuerdo

15. La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

16. Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

Atrás

Enviar

Página 3 de 3

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formulario

Anexo 5: Resultados del SPSS.

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] F:\RESPALDO SUMAMENTE IMPORTANTE\TESIS TRABAJO\nuevos ases
orados 2022-2023\FATIMA DIAZ\TESIS\DATOS FINALES.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	16

```
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\RESPALDO SUMAMENTE IMPORTANTE\TESIS TRABAJO\nuevos asesora  
dos 2022-2023\FATIMA '+
```

```
'DIAZ\TESIS\DATOS FINALES.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=DATO1 DATO2 DATO3 P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11  
P12 P13 P14 P15 P16
```

```
/STATISTICS=MODE
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

		¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?	¿Cuál es su grado de académico?	¿Cuál es su especialidad?	1. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.	2. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores
N	Válido	51	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		1	1	1	-1	-1

Estadísticos

		3. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público	4. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público.	5. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público	6. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora	7. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones.
N	Válido	51	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		-1	1	-1	-1	1

Estadísticos

		8. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales.	9. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales.	10. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales.	11. El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado.	12. Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional
N	Válido	51	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		1	1	1	2	1

Estadísticos

		13. La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.	14. La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales.	15. La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.	16. Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.
N	Válido	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0
Moda		1	1	1	1

Tabla de frecuencia

¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	menor a 5 años	30	58,8	58,8	58,8
	de 5 a 10 años	13	25,5	25,5	84,3
	más de 10 a 30 años	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

¿Cuál es su grado de académico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	38	74,5	74,5	74,5
	Maestro	7	13,7	13,7	88,2
	Doctor	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

¿Cuál es su especialidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administrativo	31	60,8	60,8	60,8
	Laboral	12	23,5	23,5	84,3
	Constitucional	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

1. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	21,6	21,6	21,6
	En desacuerdo	17	33,3	33,3	54,9
	Neutral	4	7,8	7,8	62,7
	En acuerdo	14	27,5	27,5	90,2
	Totalmente en acuerdo	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

2. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	15,7	15,7	15,7
	En desacuerdo	19	37,3	37,3	52,9
	Neutral	3	5,9	5,9	58,8
	En acuerdo	16	31,4	31,4	90,2
	Totalmente en acuerdo	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

3. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	17,6	17,6	17,6
	En desacuerdo	19	37,3	37,3	54,9
	Neutral	8	15,7	15,7	70,6
	En acuerdo	11	21,6	21,6	92,2
	Totalmente en acuerdo	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

4. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	7	13,7	13,7	15,7
	Neutral	6	11,8	11,8	27,5
	En acuerdo	25	49,0	49,0	76,5
	Totalmente en acuerdo	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

5. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	25,5	25,5	25,5
	En desacuerdo	15	29,4	29,4	54,9
	Neutral	7	13,7	13,7	68,6
	En acuerdo	12	23,5	23,5	92,2
	Totalmente en acuerdo	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

6. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	15,7	15,7	15,7
	En desacuerdo	22	43,1	43,1	58,8
	Neutral	8	15,7	15,7	74,5
	En acuerdo	10	19,6	19,6	94,1
	Totalmente en acuerdo	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

7. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	8	15,7	15,7	19,6
	Neutral	13	25,5	25,5	45,1
	En acuerdo	19	37,3	37,3	82,4
	Totalmente en acuerdo	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

8. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	8	15,7	15,7	19,6
	Neutral	14	27,5	27,5	47,1
	En acuerdo	22	43,1	43,1	90,2
	Totalmente en acuerdo	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

9. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	11,8	11,8	13,7
	Neutral	7	13,7	13,7	27,5
	En acuerdo	22	43,1	43,1	70,6
	Totalmente en acuerdo	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

10. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	11,8	11,8	11,8
	En desacuerdo	7	13,7	13,7	25,5
	Neutral	15	29,4	29,4	54,9
	En acuerdo	17	33,3	33,3	88,2
	Totalmente en acuerdo	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

11. El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	En desacuerdo	3	5,9	5,9	11,8
	Neutral	6	11,8	11,8	23,5
	En acuerdo	16	31,4	31,4	54,9
	Totalmente en acuerdo	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

12. Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	4	7,8	7,8	11,8
	Neutral	4	7,8	7,8	19,6
	En acuerdo	22	43,1	43,1	62,7
	Totalmente en acuerdo	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

13. La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	3	5,9	5,9	9,8
	Neutral	6	11,8	11,8	21,6
	En acuerdo	21	41,2	41,2	62,7
	Totalmente en acuerdo	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

14. La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regimenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	4	7,8	7,8	11,8
	Neutral	7	13,7	13,7	25,5
	En acuerdo	22	43,1	43,1	68,6
	Totalmente en acuerdo	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

15. La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	Neutral	6	11,8	11,8	15,7
	En acuerdo	22	43,1	43,1	58,8
	Totalmente en acuerdo	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

16. Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	En desacuerdo	2	3,9	3,9	9,8
	Neutral	4	7,8	7,8	17,6
	En acuerdo	23	45,1	45,1	62,7
	Totalmente en acuerdo	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=D1V1 D2V1 D3V1 D1V2 D2V2 D3V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		NORMATIVO	
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coefficiente de correlación	,415**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coefficiente de correlación	,054
		Sig. (bilateral)	,709
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,196
		Sig. (bilateral)	,168
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	-,197
		Sig. (bilateral)	,165
		N	51
	SOCIAL	Coefficiente de correlación	-,091
		Sig. (bilateral)	,523
		N	51

Correlaciones

			DERECHOS VINCULADOS
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,415**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coeficiente de correlación	-,065
		Sig. (bilateral)	,651
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,374**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,109
		Sig. (bilateral)	,447
		N	51
	SOCIAL	Coeficiente de correlación	-,188
		Sig. (bilateral)	,186
		N	51

Correlaciones

		SOCIO- ECONOMICA	
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,054
		Sig. (bilateral)	,709
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coeficiente de correlación	-,065
		Sig. (bilateral)	,651
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,459
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coeficiente de correlación	,355*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	51
	SOCIAL	Coeficiente de correlación	,221
		Sig. (bilateral)	,120
		N	51

Correlaciones

			CONSTITUCIO NAL
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coefficiente de correlación	,196
		Sig. (bilateral)	,168
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coefficiente de correlación	,374 **
		Sig. (bilateral)	,007
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coefficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,459
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	,380 **
		Sig. (bilateral)	,006
		N	51
	SOCIAL	Coefficiente de correlación	,178
		Sig. (bilateral)	,211
		N	51

Correlaciones

		MODALIDADES DE AFECTACIÓN	
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	-,197
		Sig. (bilateral)	,165
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coeficiente de correlación	-,109
		Sig. (bilateral)	,447
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coeficiente de correlación	,355 [*]
		Sig. (bilateral)	,011
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,380 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,006
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	SOCIAL	Coeficiente de correlación	,456 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,001
		N	51

Correlaciones

			SOCIAL
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coefficiente de correlación	-,091
		Sig. (bilateral)	,523
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coefficiente de correlación	-,188
		Sig. (bilateral)	,186
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coefficiente de correlación	,221
		Sig. (bilateral)	,120
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,178
		Sig. (bilateral)	,211
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	,456**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	51
	SOCIAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR1 VAR2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el distrito de Tumbes 2022
Rho de Spearman	Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	-,077
		Sig. (bilateral)	,593
		N	51

Correlaciones

			Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022
Rho de Spearman	Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	-,077
		Sig. (bilateral)	,593
		N	51
	Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51

Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022

by Carmen de Fátima Díaz Satalaya

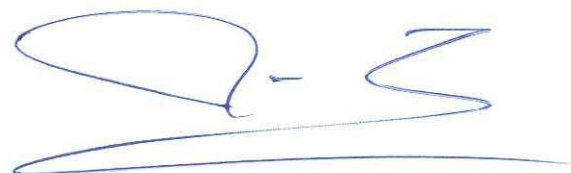
Submission date: 22-May-2024 06:21PM (UTC-0500)

Submission ID: 2278640028

File name: TESIS_FATIMA_con_certificaci_n_pegada.pdf (3.37M)

Word count: 14659

Character count: 82290



Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración a la igualdad ante la ley en Tumbes 2022

ORIGINALITY REPORT

24% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	6% PUBLICATIONS	% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.untumbes.edu.pe Internet Source	17%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
3	scc.pj.gob.pe Internet Source	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Internet Source	1%
5	repositorio.unasam.edu.pe Internet Source	1%
6	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publication	<1%
7	hdl.handle.net Internet Source	<1%
8	www.bvu.pe Internet Source	<1%

9	upc.aws.openrepository.com Internet Source	<1%
10	repositorio.upla.edu.pe Internet Source	<1%
11	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet Source	<1%
12	edoc.bseu.by:8080 Internet Source	<1%
13	repositorio.usmp.edu.pe Internet Source	<1%
14	www.untumbes.edu.pe Internet Source	<1%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 15 words

DEDICATORIA

A Dios por guiarme siempre, llenando de fortaleza y fuerza para continuar

A mis padres quienes son el soporte de mis éxitos.

A mi abuelito Jorge quien me ilumina desde el cielo.

Br. Carmen de Fátima Díaz Satalaya

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la vida y permitir culminar mi etapa universitaria.

A mi familia, familiares y amigos quienes me han brindado el soporte material y económico para poder culminar mis estudios.

A mi asesor de tesis quien me brindó su apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A mi casa de estudios por acogerme estos seis años, a mis docentes por compartir sus enseñanzas y experiencias brindadas y a la facultad de Derecho.

Br. Carmen de Fátima Díaz Satalaya

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN	17
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	19
2.1. BASES TEÓRICAS.....	19
2.1.1. LINEA FILOSÓFICA DE LA INVESTIGACIÓN.	19
2.1.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.....	19
2.1.3. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY ...	23
2.2. ANTECEDENTES.....	26
2.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	26
2.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	27
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	29
3. MATERIALES Y MÉTODOS.....	32
3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	32
3.1.1. TIPO DE ESTUDIO	32
3.1.2. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	32
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	33
3.2.1. POBLACIÓN	33
3.2.2. MUESTRA.....	34
3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	34
3.3.2. TÉCNICAS	34
3.3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	36
3.4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	36
3.4.2. ANÁLISIS DE DATOS	36
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37

4.1. RESULTADOS	37
4.1.1. PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	37
4.1.2. PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	42
4.1.3. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES ...	45
4.1.4. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	46
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
4.2.1. VARIABLE 1: PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	47
4.2.2. VARIABLE 2: PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022	51
4.2.3. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES	54
5. CONCLUSIONES	56
6. RECOMENDACIONES	57
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra del estudio	33
Tabla 2: Resultados de la prueba de fiabilidad	35
Tabla 3: Resultados de la primera dimensión de la primera variable	37
Tabla 4: Resultados de la segunda dimensión de la primera variable.....	38
Tabla 5: Resultados de la tercera dimensión de la primera variable	40
Tabla 6: Resultados de la primera dimensión de la segunda variable.....	42
Tabla 7: Resultados de la segunda dimensión de la segunda variable	43
Tabla 8: Resultados de la tercera dimensión de la segunda variable.....	44
Tabla 9: Resultados de la correlación entre las variables	45
Tabla 10: Correlación entre las dimensiones de las variables de estudio.....	46

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.	66
Anexo 2: Matriz de consistencia	68
Anexo 3: Cuestionario	70
Anexo 4: Formulario Google drive	73
Anexo 5: Resultados del SPSS	80

RESUMEN

La investigación realizada por la suscrita tuvo como objetivo principal analizar la percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022, por lo que se desarrolló considerando el siguiente marco metodológico: presento un tipo de investigación de nivel descriptivo-explicativo-correlacional, con un diseño no experimental, en un enfoque cuantitativo, como método utilizó el hipotético-deductivo, la recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de la técnica de la encuesta con la aplicación de un cuestionario de tipo semiestructurado, se obtuvo como resultado que los abogados de Tumbes percibieron de manera negativa el régimen especial de contratación administrativa de servicios y de manera positiva la vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes, considerando las dimensiones e indicadores planteados; concluyendo finalmente con la existencia de una correlación interna el incremento de la violencia familiar, concluyendo finalmente que si bien no existe entre las variables de estudio una correlación estadística significativa, a nivel interno se ha comprobado la existencia de una correlación significativa positiva baja entre la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2), lo que sucede de igual manera entre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2) sobre los 52 casos evaluados.

Palabras clave: desigualdad ante la ley; contrato administrativo de servicio; percepción de los abogados; derechos laborales.

ABSTRACT

The main objective of the research conducted by the undersigned was to analyze the legal perception of lawyers regarding the special regime of administrative contracting of services and its violation of the right to equality before the law in the district of Tumbes 2022, so it was developed considering the following methodological framework: I present a type of research of descriptive-explanatory-correlational level, with a non-experimental design, in a quantitative approach, as a method used the hypothetical-deductive, data collection was carried out through the use of the survey technique with the application of a semi-structured type questionnaire, it was obtained as a result that the lawyers of Tumbes perceived negatively the special regime of administrative contracting of services and positively the violation of the right to equality before the law in the district of Tumbes, considering the dimensions and indicators raised; finally concluding with the existence of an internal correlation the increase of family violence, finally concluding that although there is no significant statistical correlation between the variables of study, at an internal level it has been proved the existence of a low positive significant correlation between the dimension linked rights (v1) with the constitutional dimension (v2), which happens in the same way between the socio-economic dimension (v1) with the dimension modalities of affectation (v2) on the 52 evaluated cases.

Keywords: inequality before the law; administrative service contract; lawyers' perception; labor rights.

1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, los contratos administrativos de servicios (CAS), son tratados como un régimen especial de trabajo para las personas que prestan servicios en el sector público, además no se encuentran bajo el régimen de la carrera pública, ni del régimen laboral privado, puesto que se desconoce aquella naturaleza real del derecho laboral.

En el ordenamiento jurídico peruano, en relación a este régimen laboral, existen distintas problemáticas, entre ellas tenemos como más importante la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley, ya que los servidores que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, pese a que han realizado las mismas funciones y han tenido las mismas responsabilidades que otro trabajador de igual nivel perteneciente a los regímenes generales, son objeto de un tratamiento distinto, incluso discriminatorio.

En ese contexto, se desarrolló la presente investigación considerando como antecedentes más importantes las investigaciones de Ayala Botero (2020), Loor Solorzano y Stalin (2022) Bertolotto Perales (2021), Farias Panta (2022), Huatay Pantaleon (2022) y Morales Juárez (2021).

Por tales consideraciones, este trabajo de investigación, buscó analizar la percepción jurídica de los abogados respecto al régimen especial de los contratos administrativos de servicios y su vulneración al derecho de igualdad ante la ley, por lo tanto, se estimó conveniente el uso de la técnica de la encuesta, por lo que se aplicó un cuestionario a los abogados de Tumbes.

Fue de suma importancia la realización de esta investigación, puesto que ha permitido explicar la problemática real que engloba dicho régimen especial basado en la discusión de resultados obtenidos, asimismo, en torno a la percepción de los abogados, se ha podido plasmar una posible solución que,

desde el criterio de la investigadora, conllevaría a garantizar el respeto de los derechos laborales de los servidores CAS.

II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. LINEA FILOSÓFICA DE LA INVESTIGACIÓN.

La Constitución Política del Perú (1993) sostiene en su artículo 2° que “Toda persona tiene derecho: a la igualdad ante la ley, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

En esta línea, “el derecho a la igualdad implica que se otorgue un mismo trato a quienes comparten iguales características y que se diferencie, válidamente, a quienes a través de un hecho objetivo se distinguen; se trata, en suma, de garantizar para todos, una igualdad de trato y criterios (Zuta Palacios, 2019).

Precisamente, “las leyes laborales surgen con el objeto de evitar el abuso y exclusión del trabajo humano, lo que ha ocasionado graves situaciones sociales ocurridas desde el siglo XIX, XX y continúa hasta nuestros días (Pérez, 2016, citado por Gonzales, 2020).

En este sentido, Zavala (2018), citado por Falcon (2020), indica que “el Estado no debe hacer diferencias sin motivos respecto a los vínculos laborales ni las normas que los legislan; a pesar de ello, en el Régimen CAS existe una notable discriminación referente a la igualdad de los derechos laborales que tienen los trabajadores.

2.1.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Al respecto, Palomino (2021), señala que “el régimen de contratación administrativa de servicios, denominado en general CAS, constituye

una modalidad contractual especial, de naturaleza administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada.”

Por otro lado, Vargas (2018), define que “la contratación administrativa de servicios es un régimen acéfalo, que vincula a una persona con la Administración Pública, otorgando su fuerza de trabajo a fin de recibir un salario, cuenta con particularidades que lo diferencian de los otros regímenes, y se encuentra alejado de los parámetros constitucionales

a) REGULACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL CAS Y DERECHOS RECONOCIDOS.

En relación a la regulación del régimen laboral contrato administrativo de servicios, así como los derechos reconocidos mediante esta modalidad de contratación, es menester realizar un breve análisis de la evolución normativa que ha tenido desde su creación hasta su reciente eliminación mediante la Ley 31131.

Así, el régimen materia de análisis entró en vigencia “el 27 de junio del 2008, con la aprobación del Decreto Legislativo Nro. 1057 y su posterior reglamentación a través del Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM; cabe precisar que, en este primer momento, son reconocidos esencialmente tres derechos laborales: vacaciones por 15 días, seguridad social y jornada laboral de 8 horas por un máximo de 6 días a la semana (Poder Ejecutivo, 2008).”

Posteriormente, se publicó “el Decreto Supremo Nro. 065-2011-PCM, mediante el cual se dispuso la modificación de los artículos 1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 15 y 16 del Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057, aprobado por Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM (Poder Ejecutivo, 2008).”

Es menester señalar que, con la modificación antes señalada, se reconocieron otros derechos tales como “el descanso por maternidad, permiso por lactancia, licencia por paternidad, penalidad por despido arbitrario, derecho a la sindicalización y a la huelga, descanso compensatorio por trabajo en sobretiempo, licencia por fallecimiento de familiar directo, descansos subsidiados por Essalud y licencias por capacitación (Palomino, 2021).”

Por otro lado, el 6 de abril del 2012 se aprobó la Ley Nro. 29849, mediante la cual se estableció la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y se agregaron dos derechos económicos a los ya reconocidos, siendo estos, vacaciones por 30 días y aguinaldos (Poder Legislativo, 2012).

Por último, con fecha 9 de marzo del 2021, el Congreso peruano aprobó por insistencia la Ley Nro. 31131, ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política (Congreso de la República del Perú, 2021).

b) DERECHOS NO RECONOCIDOS

El Decreto Legislativo 1057 ha establecido que los trabajadores adscritos a tal régimen gozaran únicamente de los beneficios, derechos y obligaciones establecidos dicha norma, dejando de lado una serie de beneficios y/o derechos laborales reconocidos en otros regímenes, tales como el 728 y 276 (Arévalo, 2020).

Al respecto, Rivera (2021), comenta que el régimen del contrato administrativo de servicios “no permite la incorporación a la carrera administrativa que corresponde a los servidores del sector público; asimismo, se desconoce determinados derechos económicos, tal como la

compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, pagos que afectan el derecho de los trabajadores.”

Asimismo, Arévalo (2020), señala que el “la contratación administrativa de servicios es un régimen precario, debido a la limitación de derechos laborales reconocidos constitucionalmente, tales como, gratificaciones, CTS, asignación familiar; aunado a ello, el CAS es un régimen discriminatorio en el trato salarial, en la medida que los trabajadores realizan las mismas funciones de los trabajadores bajo el Régimen 728 o 276, percibiendo menos beneficios sociales y una remuneración menor.

c) FACTOR SOCIO-ECONÓMICO DEL RÉGIMEN CAS.

Flores (2017), comenta que “en Perú es común encontrar servidores públicos que perciben remuneraciones diferenciadas aun cuando desempeñan una igual o similar función; ello se debe a la existencia de diversos factores que intervienen en la determinación de las remuneraciones en el empleo público, siendo que el factor de diferenciación salarial más importante es, sin duda, el régimen jurídico laboral al que pertenecen los servidores públicos.”

En esta línea, Palma y Palomino (2019), señalan que “el contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor sin ningún tipo de distinción; así, se tiene que está vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona.”

Sin embargo, Pretto (2021), señala que “los trabajadores que se rigen bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, perciben una remuneración menor a sus pares que tienen el mismo puesto laboral, pero que pertenecen a otros

regímenes, tales como el 276 y 728; así como tampoco reciben compensación por tiempo de servicio.”

En este sentido, Oblea (2020) comenta que, entre los distintos regímenes laborales, a la fecha los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios perciben una remuneración económica mucho menor en comparación a los servidores pertenecientes a otros regímenes (tal como el Decreto Legislativo 728); es así que las normas referidas a la protección del trabajador no vienen cumpliendo con su finalidad.

2.1.3. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY

Al respecto, se puede decir que “la igualdad puede ser conceptualizada como aquella norma que, reconociéndose como un derecho fundamental de toda persona y principio constitucional, establece una serie de mandatos dirigidos al Estado y a los sujetos privados y que prohíbe toda discriminación, aunque admite la introducción de tratamientos diferenciados entre los sujetos o sus relaciones o situaciones jurídicas, siempre que tales tratamientos estén debidamente justificados en razones objetivas y superen el test de razonabilidad y proporcionalidad (Landa, 2021).”

En este sentido, “como regla general, el derecho a la igualdad ordena que todos los ciudadanos estén sometidos a un mismo cuerpo normativo y a un mismo sistema jurídico; el Estado tiene la obligación de tratar de manera igualitaria a todas aquellas personas que se encuentran en una misma situación; así pues, al lado de esta concepción formal de igualdad se encuentra su acepción en sentido material, según la cual deberá darse un tratamiento diferenciado a aquellos que se encuentran en diferentes posiciones, de lo contrario, el uso del mismo rasero puede contribuir en la intensificación de esa brecha inicial (Moratto, 2021).”

a) ASPECTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY.

En relación a este punto, es menester mencionar que “el derecho a la igualdad, como derecho fundamental previsto en la Constitución, busca que las partes procesales sean iguales ante la ley, y dentro de la tramitación de la ley, en cualquier tipo de proceso; no debe existir una ley que solamente favorezca a una de las partes, y discrimine con un trato procesal desigualitario a la otra parte (Osorio, 2022).”

En esta línea, “partiendo del punto de vista constitucional, la igualdad tiene una doble dimensión, la primera concibe a la igualdad como principio rector de todo ordenamiento jurídico y Estado democrático de derecho, por lo que su organización y su actuación se encuentran regidos por este principio; así, al ser la igualdad un valor fundamental y una regla básica del núcleo de todo sistema constitucional democrático, el estado tiene el deber de garantizarla y preservarla (Defensoría del Pueblo, 2007, citado por Abensur, 2020).”

Por otra parte, “la segunda dimensión se refiere a la igualdad como un derecho constitucional subjetivo, individual e inherente a toda persona, lo que significa que, ante situaciones o hechos similares, las personas tienen el derecho a ser tratadas con igualdad (Abensur, 2020).

b) MODALIDADES DE AFECTACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY.

Al respecto, Blancas (2014), citado por Huamán y Rojas (2020), señala que, “el contrato administrativo de Servicios o CAS es inconstitucional ya que viola las normas laborales, el principio de igualdad y las libertades sindicales, haciendo cada vez más precario el empleo en la administración pública.”

En esta línea, López (2020), comenta que “la desigualdad de trato no solo es manifiesta por la diferencia de contrato a la que un nuevo personal es sometido, sino que ello se refleja en los derechos que un contrato u otro ofrecen, así como la diferencia de salarios pese a realizar las mismas actividades o funciones y en un mismo centro laboral (citado por Huamán y Rojas, 2020).”

En este sentido, es importante mencionar que el Estado tiene el rol de protección de los derechos laborales de los trabajadores en general; no obstante, el uso indiscriminado del régimen CAS ha generado la afectación de derechos consagrados la Carta Magna, tales como el de no discriminación, el principio de igualdad y la dignidad humana, aunado a diversos derechos laborales, tales como la falta de reconocimiento al derecho a percibir compensación por tiempo de servicios, la imposibilidad de hacer carrera administrativa, desigualdad de remuneraciones en relación a otros regímenes laborales, entre otros (Vargas, 2018).

c) ASPECTOS SOCIALES DEL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY.

Soria (2018), señala que “la igualdad de oportunidades constituye una idea de justicia social que propicia que un sistema es socialmente digno y justo, cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos; en esta línea, la desigualdad se manifiesta como un problema que está presente en diversos ámbitos de la sociedad, sin ser el ámbito laboral la excepción.”

En este sentido, Lucana (2021), señala que “un acto de desigualdad respecto al trabajo se constituye como cualquier trato y/o conducta que busque separar a una persona o grupo de personas por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión

política, ascendencia nacional u origen social, ubicándolo en una situación de desventaja frente a los demás, vulnerando el derecho a la igualdad, en consecuencia, le impide acceder en igualdad de oportunidades al empleo y ocupación.”

En este orden de ideas, Guerrero (2020), comenta que “el Contrato Administración de Servicios no atiende con plenitud los beneficios sociales, los derechos laborales que asigna la Constitución y los tratados internacionales, no genera el desarrollo del interés y de la motivación en base a un trato justo, el salario digno, estímulos de recompensa, de promoción y de ascenso, estabilidad laboral, entre otros.

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ayala Botero (2020), en su tesis “¿Se garantiza el proceso de igualdad en el régimen laboral de los servidores públicos? caso colombiano”, concluyó que “Ha sido grande el esfuerzo por parte de las autoridades nacionales como internacionales en la lucha constante por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y por su inclusión en la sociedad, pero este sigue siendo un gran reto ya que aún es grande la brecha y las distinciones que se dan en razón del género. Es por ello, que día a día debe seguirse trabajando en el reconocimiento de sus diversos derechos y la materialización de los mismos en la igualdad de condiciones para acceder a cargos públicos y participar en los diferentes niveles decisorios del Estado”.

Loor Solorzano y Stalin (2022), en su tesis “El inciso tercero del Art.229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código de Trabajo y Iosep, año 2021”, concluyeron que “Existe una inconformidad de los obreros en cuanto al alcance del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador frente al

principio de igualdad ante la Ley de todos los servidores públicos trabajadores, y obreros, en relación con lo estipulado en el Código de Trabajo y Ley Orgánica de Servicio Público vigente”.

Maldonado Ordóñez (2022), en sus tesis “La vulneración del Derecho al Trabajo por parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que causa al Trabajador”, concluyó que “Los derechos fundamentales de las personas son la base que impulsa el progreso y que a la vez en la relación laboral existe vulnerabilidad por parte de la clase obrera”.

2.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Bertolotto Perales (2021), en su tesis "El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020", concluyó que "es necesario una reforma legal o en su defecto la eliminación de este régimen laboral CAS normado por el D.L. N°1057, reduciendo así, vulneraciones a los derechos laborales".

Farias Panta (2022), en su tesis “Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes- 2022”, concluyó que “el régimen laboral de todo servidor del Estado debe ser exclusivo y no plural, así como lo indica el artículo 40 de la Constitución Política del Estado”.

Gonzales Effio (2020), en su tesis "La vulneración de los derechos laborales en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS en EsSalud Sede Central - Lima 2020", concluyó que “la violación involuntaria con la cual el estado ha determinado el nuevo régimen del servicio civil cuyo objetivo es unificar en un solo régimen mediante el principio del mérito”.

Huatay Pantaleon (2022), en su tesis “Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en los trabajadores de Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) - Lambayeque periodo 2020”, concluyó que “existe vulneración de sus derechos laborales y haciendo una comparación con los de la

modalidad 728, manifestaron que la intervención del Estado no es significativa en la defensa del derecho laboral contribuyendo de esta manera la vulneración de los contratos en el régimen CAS, en cuanto la ley SERVIR manifestaron que les ayudaría establecer políticas internas, lineamientos, protocolos de selección de personal, organización institucional, atributos de los empleadores públicos; también manifestaron disconformidad”.

Morales Juárez (2021) , en su tesis “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo” concluyó “que se necesita una reforma constitucional con la finalidad de brindarle una mejor protección a los trabajadores, sea del sector público o privado”.

Morales Sosa (2022), en su tesis “Vulneración del principio de igualdad en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en sede central Essalud 2020”, concluyó que “un 60% del personal objeto de investigación consideró que la ley no vulnera el principio de igualdad de contratación, sin embargo, se deja ver que las fallas provienen de EsSalud”. Asimismo, agregó que “en el marco interpretativo de la problemática estudiada, es importante resaltar que el CAS es elemento rector de contratación colectiva, la cual hace prevalecer el respeto a la dignidad humana y específicamente para este caso a los derechos laborales”.

Oblea Vega (2021), en su tesis “Vulneración al principio de igualdad ante la ley en trabajadores del régimen 728 y CAS del Poder Judicial de Tumbes”, concluyó que “los trabajadores CAS del PJ sufren una afectación al principio de igualdad ante la ley, toda vez que no perciben la remuneración establecida en el D.S. N° 404-2019-EF que comparando los cuadros de remuneración a falta de equidad para los trabajadores de una misma categoría, nivel, funciones y responsabilidades”.

Ortiz Clemente (2020), en su tesis “El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad distrital

de Barranco, 2020” concluyó que “Existe suficiente evidencia estadística para confirmar la existencia de correlación o relación causa-efecto, entre el decreto legislativo N° 1057 y los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, por lo que existe correlación perfecta entre ambos y confirmando la hipótesis alterna Ha, se afirma que el decreto legislativo N° 1057, tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales de los obreros municipales de limpieza pública sujetos al régimen laboral de la actividad privada en la municipalidad de Barranco en el año 2020”.

Pretto Mejía (2021), en su tesis “La Discriminación Remunerativa en los Contratos Administrativos de Servicios en el Distrito de Piura, 2021”, concluyó que “realmente existe una discriminación remunerativa o diferencia de salarios en los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, respecto a los demás trabajadores de los diferentes regímenes”.

Ricapa Atencio (2019), en su tesis “Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019”, concluyó que “La contraprestación en el régimen especial administrativo de servicios es imprescindible a partir de nuestra constitución por el sentido de la remuneración con todas las características que se desprenden de ellas; se puede entender los verdaderos sentidos de la contraprestación al saber la adecuada protección que ella tiene; y este trabajo se refiere a la contraprestación mínima y algunos supuestos de carácter tuitivo, otorgado por la constitución con carácter intangible de la remuneración”.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Contrato administrativo de servicios: López (2018), define al contrato administrativo de servicios como “una modalidad contractual de la administración pública que vincula a una entidad con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma; se rige por normas de

derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008- PCM.”

Contrato de trabajo: Caldas, Castellanos e Hidalgo (2018), citados por Apolinario (2019) señalan que el contrato de trabajo es el acuerdo que se da entre empresario y trabajador, en el que este último se compromete voluntariamente a prestar sus servicios y regirse al poder de la empresa y dirección del empresario, recibiendo una remuneración económica.

Derecho a la igualdad: Huerta (2005), citado por Pachas (2021), señala que “el derecho fundamental a la igualdad implica un trato igual por parte del Estado a todas las personas; asimismo, implica que el Estado tiene la obligación de adoptar aquellas medidas, normativas o de otro carácter, orientadas a garantizar a todas las personas la igualdad de oportunidades para el ejercicio de sus derechos fundamentales, lo cual implica reconocer que, en la realidad, existe una situación de desigualdad, que debe ser revertida

Derecho al trabajo: Ricapa (2019), define este derecho como “aquel dirigido a regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.”

Derechos laborales: Aliaga y Vasquez (2019), comenta que estos “son derechos que trae consigo toda relación laboral, los mismos que son inherentes a los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política, tales como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, aportaciones a la AFT, vacaciones, entre otros.”

Doctrina: Es el “conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del Derecho que buscan explicar y establecer el sentido de las leyes o presentan soluciones a cuestiones que aún no han sido legisladas”. Es muy importante al ser fuente del Derecho, teniendo en cuenta la

trayectoria, renombre y poderío de los notorios juristas que influye sobre el trabajo de los legisladores e inclusive sobre la interpretación de las leyes (Rogers, 2020).

Principios: “Son mandatos de mejora caracterizados porque logran ser cumplidos en diferentes niveles y porque la medida ordenada de su cumplimiento no sólo necesita de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas” (Alexy, 1988 pag,143).

Régimen laboral especial: El régimen laboral especial se puede definir como “el trabajo o la condición de trabajo que se diferencia del régimen general por la naturaleza de las actividades o las condiciones del mismo trabajador; así, la mayoría de los regímenes laborales se relaciona con normas específicas del sector (LP Derecho, 2021).

Régimen laboral: Un régimen laboral se constituye como “el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos (R&C Consulting, 2017).”

III

3. MATERIALES Y MÉTODOS.

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1.1. TIPO DE ESTUDIO

a) Enfoque: se ejecutó una investigación en un enfoque cuantitativo, ello en razón de que se realizó una recaudación de datos medibles que permitieron responder las preguntas generadas y de esa forma verificar las hipótesis en base a magnitudes numéricas y al análisis estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo: esta investigación fue del tipo “descriptivo-explicativo”. Descriptivo porque permitió definir propiedades y características significativas de las variables. Explicativo porque fue más allá de una explicación de concepciones o de fenómenos, en otras palabras se centró en demostrar cómo se dio el fenómeno y cuáles fueron las condiciones para que se muestre o por qué están relacionadas dos o más variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño: fue no experimental, ya que en la ejecución de la presente investigación no se realizó manipulación deliberada en ninguna variable. Lo que se dio, por el tipo de diseño, fue una medición de fenómenos y variables tal como se presentaron, siendo posteriormente analizados (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se utilizó la prueba de Rho Spearman. Ñaupas Paitán et al. (2018) nos indicó que “es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre dos variables cuantitativas”.

Las hipótesis estadísticas que se plantearon son las siguientes:

Hipótesis Nula (H₀): Las variables y sus dimensiones no están relacionadas estadísticamente ($p\text{-valor} > 0.05$)

Hipótesis Alternativa (H_a): Las variables y sus dimensiones están relacionadas estadísticamente ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Para la contrastación se adoptó un nivel de confianza de $\alpha=0,05$.

En ese sentido el criterio para la toma de decisiones fue que “para todo valor de significancia (p) igual o menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)”.

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

3.2.1. POBLACIÓN

Es un grupo de personas que permiten el estudio de un fenómeno determinado. Puede ser una asociación, una región o las beneficiarias de un proyecto, etc. (Hueso y Cascant, 2012).

Para efectos de la investigación la población estuvo constituida por el total de la comunidad jurídica de Tumbes, pero en la delimitación se ha seleccionado solo a la totalidad de abogados agremiados al Colegio de Abogados de Tumbes, que se encuentren vivos, en ese sentido al haber realizado las indagaciones del caso, la población ascendió a más de 1080 abogados vivos.

Tabla 1:

Población y muestra del estudio.

Tipo de población	Nº de Población	Nº Muestral
Abogados litigantes de Tumbes	1080	50

Fuente: secretaria del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes.

3.2.2. MUESTRA

Es cualquier subconjunto de la población que se efectúa para estudiar las particularidades en la totalidad de la población, partiéndose un fragmento de la población (Cortés e Iglesias, 2004).

Cuando nos referimos al tipo de muestreo, debemos precisar que en la presente investigación se usó una muestra no probabilística e intencionada.

Al emplear una muestra intencionada, se consignó como cuota mínima de muestra a cincuenta (50) abogados litigantes de Tumbes, considerando como regla de inclusión que se desempeñe en derecho administrativo, laboral y/o constitucional.

3.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se empleó el método “Hipotético-Deductivo” el cual parte desde una afirmación general hasta llegar a una afirmación determinada de la que se deduce un final con referencia universal. Según refiere Behar (2008) es “utilizar la verdad o falsedad del enunciado básico, para desprender la verdad o la falsedad de una hipótesis que podremos a prueba, requiere emplear contraejemplos lo que busca demostrar la veracidad de la hipótesis”.

3.3.2. TÉCNICAS

Se utilizó un cuestionario, y como lo define López-Roldán y Fachelli, (2015) “es una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.” (p.14).

3.3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento responde a la técnica utilizada, por lo cual en la investigación se usó el cuestionario semi estructurado, teniendo como referencia a Espinoza y Toscano (2015) los cuales establecen que “este instrumento exige objetivos definidos, preguntas bien formuladas, extensión racional, aplicación adecuada y procesamiento correcto de los datos obtenidos”.

a) Representación de los instrumentos:

Cuestionario: Se utilizó para obtener los datos necesarios para calcular las variables, considerando que la primera tiene tres dimensiones, agrupando la primera dos indicadores, la segunda cinco indicadores, mientras que la tercera tiene tres indicadores; la segunda variable consta de tres dimensiones, teniendo la primera dos indicadores, la segunda tiene tres indicadores, mientras que la tercera cuenta solo con un indicador.

b) Confiabilidad de los instrumentos:

La confiabilidad del instrumento se calculó mediante el Alpha de Cronbach, prueba aplicada a los datos obtenidos de la aplicación de una prueba piloto a 20 abogados litigantes de Tumbes, resultando un coeficiente superior a 0,75, lo que garantizó la confiabilidad del instrumento para su aplicación a la muestra total.

Tabla 2:

Resultados de la prueba de fiabilidad

Alfa de Cronbach (Valor obtenido)	Número de elementos (Preguntas de la encuesta)	Casos (Encuestados)
0,866	16	20

Fuente: IBM SPSS *Statistics* v.25.0.

3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

El mismo se generó mediante la ejecución de los pasos siguientes:

- a) Los datos que se recolectaron se organizaron en hojas de cálculo del programa informático “*Excel 2016*” para el sistema operativo “*Windows 10*”.
- b) Se procedió a realizar el cálculo de los datos estadísticos descriptivos (frecuencia, porcentaje y moda); mientras que para los datos estadísticos inferenciales se aplicó el “Rho Spearman”; todo lo anterior con el *software* informático “*IBM SPSS Statistics v.25.0*”.
- c) Los resultados obtenidos se organizaron en tablas para su presentación y correspondiente análisis.

3.4.2. ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar el análisis de los datos ordenados en tablas, específicamente para la comprobación de las hipótesis específicas 1 y 2 se utilizó la estadística descriptiva, ya que nos permitió interpretar correctamente los resultados.

Para realizar el análisis de los datos ordenados en tablas, específicamente para la comprobación de la hipótesis específica 3 se utilizó la estadística inferencial, con ayuda de material bibliográfico especializado en metodología de la investigación científica, ya que se interpretó el coeficiente de Rho Spearman obtenido.

IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.

Se encuestó a un total de 51 abogados de Tumbes, superando la cuota mínima muestral como se detalló en el apartado metodológico, los mismos que se han desempeñado en el derecho administrativo, laboral y/o constitucional en los últimos dos años, contando además con 3 años de experiencia profesional como mínimo.

4.1.1. PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022.

a) DIMENSIÓN: NORMATIVA.

En la ejecución de la investigación, para la primera variable, se encuestó a la muestra de estudio sobre los indicadores correspondientes a la dimensión normativa, obteniendo los resultados conforme se detalla en la tabla 3.

Tabla 3:

Resultados de la primera dimensión de la primera variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	11	21,6	17	33,3	4	7,8	14	27,5	5	9,8	-1
2	8	15,7	19	37,3	3	5,9	16	31,4	5	9,8	-1
											-1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 3, respecto al ítem 1, se observó que la mayoría (33,3%) de los abogados

encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 7,8% están en una posición neutral, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores”.

Interpretando los resultados del ítem 2, se observó que la mayoría (37,3%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 5,9% están en una posición neutral, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes laborales”.

b) DIMENSIÓN: DERECHOS VINCULADOS.

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión derechos vinculados, los resultados se detallan en la tabla 4.

Tabla 4:

Resultados de la segunda dimensión de la primera variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	9	17,6	19	37,3	8	15,7	11	21,6	4	7,8	-1
4	1	2,0	7	13,7	6	11,8	25	49	12	23,5	1
5	13	25,5	15	29,4	7	13,7	12	23,5	4	7,8	-1
6	8	15,7	22	43,1	8	15,7	10	19,6	3	5,9	-1
7	2	3,9	8	15,7	13	25,5	19	37,3	9	17,6	1
											-1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 4, respecto al ítem 3, se observó que la mayoría (37,3%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 7,8% están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público”.

Interpretando los resultados del ítem 4, se observó que la mayoría (49%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 2% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público”.

Interpretando los resultados del ítem 5, se observó que la mayoría (29,4%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 7,8% están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público”.

Interpretando los resultados del ítem 6, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 5,9% están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción negativa, en su mayoría,

sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora”.

Interpretando los resultados del ítem 7, se observó que la mayoría (37,3%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones”.

c) DIMENSIÓN: SOCIO-ECONÓMICA.

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión socio-económica, los resultados se detallan en la tabla 5.

Tabla 5:

Resultados de la tercera dimensión de la primera variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
8	2	3,9	8	15,7	14	27,5	22	43,1	5	9,8	1
9	1	2,0	6	11,8	7	13,7	22	43,1	15	29,4	1
10	6	11,8	7	13,7	15	29,4	17	33,3	6	11,8	1
											1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 5, respecto al ítem 8, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Los servidores públicos del

régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales”.

Interpretando los resultados del ítem 9, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 2% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales”.

Interpretando los resultados del ítem 10, se observó que la mayoría (33,3%) de los abogados encuestados están en desacuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 11,8% están totalmente en acuerdo y totalmente en desacuerdo, siendo ellos los valores mínimos, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales”.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la primera variable presenta una moda de -1 (en desacuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre el mismo resulta ser negativa.

4.1.2. PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022

a) DIMENSIÓN: CONSTITUCIONAL.

En la ejecución de la investigación, para la segunda variable, se encuestó a la muestra de estudio sobre los indicadores correspondientes a la dimensión constitucional, obteniendo los resultados conforme se detalla en la tabla 6.

Tabla 6:

Resultados de la primera dimensión de la segunda variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
11	3	5,9	3	5,9	6	11,8	16	31,4	23	45,1	2
12	2	3,9	4	7,8	4	7,8	22	43,1	19	37,3	1
											1*

*se aplica la moda menor, al ser ambas positivas.

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 6, respecto al ítem 11, se observó que la mayoría (45,1%) de los abogados encuestados están totalmente en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 5,9% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, siendo ellos los valores mínimos, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado”.

Interpretando los resultados del ítem 12, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría,

sobre que “Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional”.

b) DIMENSIÓN: MODALIDADES DE AFECTACIÓN.

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión socio-económica, los resultados se detallan en la tabla 7.

Tabla 7:

Resultados de la segunda dimensión de la segunda variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
13	2	3,9	3	5,9	6	11,8	21	41,2	19	37,3	1
14	2	3,9	4	7,8	7	13,7	22	43,1	16	31,4	1
15	0	0	2	3,9	6	11,8	22	43,1	21	41,2	1
											1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 7, respecto al ítem 13, se observó que la mayoría (41,2%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley”.

Interpretando los resultados del ítem 14, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están totalmente en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría,

sobre que “La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales”.

Interpretando los resultados del ítem 15, se observó que la mayoría (43,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley”.

c) DIMENSIÓN: SOCIAL

Sobre los indicadores correspondientes a la dimensión social, los resultados se detallan en la tabla 8.

Tabla 8:

Resultados de la tercera dimensión de la segunda variable.

Ítem	TED		ED		N		EA		TEA		Moda
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
16	3	5,9	2	3,9	4	7,8	23	45,1	19	37,3	1
											1

Fuente: Cuestionario aplicado.

Interpretando los resultados expuestos en la tabla 7, respecto al ítem 13, se observó que la mayoría (45,1%) de los abogados encuestados están en acuerdo, siendo ello el valor máximo, mientras que el 3,9% están en desacuerdo, siendo ello el valor mínimo, con el enunciado propuesto. Lo que indica que los abogados encuestados presentan una percepción positiva, en su mayoría, sobre que “Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú”.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la segunda variable presenta una moda de 1 (en acuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre el mismo resulta ser positiva.

4.1.3. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba correlacional Rho de Spearman entre los datos de las variables se presentan en la tabla 9.

Tabla 9:

Resultados de la correlación entre las variables

Correlación Rho de Spearman entre las variables		
		Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022
Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	-,077
	Sig. (bilateral)	,593
	Nº Casos	51

Fuente: IBM SPSS *Statistics* 25.

Los resultados expuestos en la tabla 9, indica que se ha obtenido un coeficiente igual a -,077 con un p-valor igual a ,593 respecto a los datos de 51 encuestados. Siendo la significancia bilateral mayor a 0,05 se acepta la hipótesis estadística nula, por lo que la interpretación no indica que no existe correlación estadística significativa entre las variables, siendo la misma en sentido negativa.

En ese sentido, se debe proceder a evaluar si existe correlación interna, esto es entre las dimensiones de las variables.

4.1.4. RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES.

Los resultados de la aplicación de la prueba correlacional Rho de Spearman entre los datos de las dimensiones de las variables se presentan en la tabla 10.

Tabla 10:

Correlación entre las dimensiones de las variables de estudio

Correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables				
		Constitucional	Modalidades de afectación	social
Norma	Coeficiente de Correlación	,196	-,197	-,091
	Sig. (bilateral)	,168	,165	,523
Derechos vinculados	Coeficiente de Correlación	,374	-,109	,188
	Sig. (bilateral)	,007	,447	,186
Socio-económica	Coeficiente de Correlación	,106	,355	,221
	Sig. (bilateral)	,459	,011	,120
Números de casos				52

Fuente: IBM SPSS Statistics 25.

Los resultados expuestos en la tabla 9, sobre la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2), indica que se ha obtenido un coeficiente igual a ,374 con un p-valor igual a ,007 respecto a los datos de 51 encuestados. Siendo la significancia bilateral menor a 0,05 se acepta la hipótesis estadística alternativa, por lo que la interpretación nos indica que existe correlación estadística significativa entre las variables, siendo la misma en sentido positivo.

Al revisar la tabla de interpretaciones de correlación de Martínez Rebollar y Campos Francisco (2015), se identifica que la correlación observada es positiva baja.

Los resultados expuestos en la tabla 9, sobre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2), indica que se ha obtenido un coeficiente igual a ,355 con un p-valor igual a ,011 respecto a los datos de 51 encuestados. Siendo la significancia bilateral menor a 0,05 se acepta la hipótesis estadística alternativa, por lo que la interpretación nos indica que existe correlación estadística significativa entre las variables, siendo la misma en sentido positivo.

Al revisar la tabla de interpretaciones de correlación de Martínez Rebollar y Campos Francisco (2015), se identifica que la correlación observada es positiva baja.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados antes presentados fueron contrastados con los resultados y conclusiones de las investigaciones consignadas como antecedentes, dando respuesta a las preguntas de investigación planteadas, por lo que se procede a exponer los fundamentos para determinar que se alcanzaron los objetivos planteados en la que se basaron las conclusiones arribadas.

4.2.1. VARIABLE 1: PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022.

a) DIMENSIÓN: NORMATIVA

Cuando se analiza la dimensión normativa, debemos partir brevemente señalando la evolución de la regulación de este régimen laboral y su estado actual.

Su vigencia inició el 27 de junio del 2008 con el DL 1057 y su reglamentación llegó con el DS 075-2008-PCM. Sin embargo, su aplicación efectiva fue en el año 2009, cuando se completa el pase de las personas con contratos de servicios no personales (locadores de servicio).

Recordemos que esta ley pretendió ser la panacea para el problema social-económico de ese entonces (Arévalo Córdova, 2020), sin embargo, demostrada sus falencias y abusos contra los trabajadores recibió una modificatoria en su reglamento mediante el DS 065-2011-PCM, con el que se reconoce otros derechos. Pero esto no sería suficiente, por lo que luego de tanta lucha gremial, el congreso emite la Ley 29849, con lo que se dispone su eliminación progresiva y se le reconoce dos derechos económicos de suma importancia, 30 días de vacaciones y el derecho de gozar de aguinaldos.

Finalmente, con fecha 9 de marzo del 2021, el Congreso peruano aprobó por insistencia la Ley Nro. 31131, ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política (Congreso de la República del Perú, 2021). Pero la felicidad no duraría, pues producto de una demanda de inconstitucionalidad, solo quedó vigente el artículo que reconoce los contratos a plazo indeterminado para los que ingresaron al régimen hasta antes de la vigencia de la mencionada ley.

Teniendo en cuenta lo expuesto, los resultados obtenidos para esta primera dimensión, de manera congruente, señalan que los abogados de Tumbes consideran que el régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente no tiene una regulación que reconozca y proteja los derechos laborales en igualdad de condiciones que los otros regímenes laborales

Lo anterior concuerda con los resultados y conclusiones de Oblea Vega (2021), demostrando una desigualdad en derechos y protección en comparación con otros regímenes laborales en el Poder Judicial.

En ese sentido, la percepción que presentan los abogados de Tumbes en cuanto a esta primera dimensión es negativa.

b) DIMENSIÓN: DERECHOS VINCULADOS

Como se ha expuesto los derechos de los servidores del régimen CAS han ido en evolución en respuesta a su soporte normativo.

En ese sentido, considerando los indicadores seleccionados para el estudio, los resultados obtenidos nos indican que los abogados de Tumbes consideran que el régimen especial de contratación administrativa de servicios no otorga una estabilidad laboral, ni una compensación por tiempo de servicio al servidor público, asimismo sostienen que no permite que este realice una carrera administrativa, ascienda por méritos, dentro de la entidad donde labora. Por otro lado, sostienen que este régimen si otorga vacaciones y permite que el trabajador reciba capacitaciones.

Lo anterior se corrobora con los resultados y conclusiones de Vargas Reyes (2018), quien determinó en su estudio que existe vulneración a la igualdad al no otorgarle al servidor CAS estabilidad laboral y al limitarle la posibilidad de hacer carrera en la administración pública, ya que por la temporalidad no puede ascender laboralmente.

En ese contexto López Ayala (2018), en sus resultados y conclusiones, señala que la mejora de los derechos de los servidores CAS es producto de la constitucionalidad que otorgo el Tribunal Constitucional mediante la sentencia emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC.

Huatay Pantaleón (2022), por su parte, en base a sus resultados, concluye que existe vulneración de los derechos laborales de los servidores CAS.

En ese sentido, la percepción que presentan los abogados de Tumbes en cuanto a esta segunda dimensión es negativa.

c) DIMENSIÓN: SOCIO-ECONÓMICA

Las personas son influenciadas por diversos factores para la toma de decisiones (Grados Zamorano y De la Garza Carranza, 2009), en el contexto de la dimensión, está reflejada en las interrelaciones personales.

En ese sentido, considerando los indicadores seleccionados para el estudio, los resultados obtenidos nos indican que los abogados de Tumbes consideran que los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales, no obstante, los primeros reciben un trato distinto en cuanto a capacitaciones, así como como una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas por los segundos.

Lo que confirma los resultados y conclusiones de Pretto Mejía (2021), ya que en su estudio indico que existe una discriminación remunerativa o diferenciación de salarios, en el caso de los trabajadores CAS respecto a los otros regímenes.

Ante ello Farias Panta (2022), en su estudio, indicó que el estado debe replantear sus políticas para generar un único régimen laboral para los servidores públicos, con lo que se evitaría la pluralidad y la diferenciación.

En ese sentido, la percepción que presentan los abogados de Tumbes en cuanto a esta tercera dimensión es positiva, frente a los indicadores evaluados.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la primera variable presenta una moda de -1 (en desacuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre el régimen especial de contratación administrativa de servicios resulta ser negativa.

Con lo anterior se tiene por contrastada la hipótesis específica, respondida de manera correcta la primera pregunta de investigación planteada y alcanzado el primer objetivo de investigación específica.

4.2.2. VARIABLE 2: PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022.

a) DIMENSIONES: CONSTITUCIONAL

En cuanto a la dimensión constitucional, el resultado obtenido indica que los abogados de Tumbes, comparten la idea de que el derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental que debe ser garantizado por el Estado, por lo que toda norma que genere desigualdad deviene en inconstitucional.

Por ello, teniendo en cuenta el régimen laboral estudiado, debemos señalar que Zavala (2018), citado por Falcon (2020), sostiene que el Estado no debe hacer diferencias arbitrarias respecto a los vínculos laborales y las normas que los regulan. Por lo que es ilógico que con el Régimen CAS se de una notable discriminación en cuanto a los derechos laborales que tienen los trabajadores.

Por su parte, esto reafirma lo sostenido por Zuta Palacios (2019), cuando afirma que el derecho a la igualdad consiste en que el Estado otorgue un mismo trato a quienes comparten características iguales y se diferencie cuando por un hecho objetivo aquellos sujetos se distingan. Por ello, Pérez (2016, citado por Gonzales, 2020) señala que las leyes laborales surgen para evitar el abuso y discriminación en el trabajo humano, con lo que se busca superar los hechos ocurridos en el siglo XIX y XX.

En ese contexto, se tiene por justificada la postura de los abogados de Tumbes, la misma que consiste en una percepción

positiva respecto a la primera dimensión, considerando los indicadores evaluados.

b) DIMENSIÓN: MODALIDADES DE AFECTACIÓN

En la presente dimensión se ha podido observar de los resultados obtenidos, los abogados de Tumbes sostienen que las modalidades de afectación de la igualdad ante la ley por parte del régimen CAS radica en: i) la falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios; ii) la imposibilidad de hacer carrera administrativa; y, iii) la inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores.

Lo anterior coincide con lo Vargas (2018), ya que este autor sostiene que el Estado, inobservado su rol protector, mediante el régimen CAS ha vulnerado el principio de igualdad al no reconocer a estos trabajadores el derecho a percibir una compensación por el tiempo de servicio, así como con impedir que estos puedan hacer una carrera administrativa.

En esas mismas ideas, López (2020), concuerda, ya que indica que una manifestación de violación al principio de igualdad ante la ley es la diferencia de salarios pese a realizar las mismas actividades o funciones y en un mismo centro laboral.

Por lo expuesto se tiene por comprobada la postura de los abogados de Tumbes, presentando una percepción positiva respecto a la segunda dimensión, considerando los indicadores evaluados.

c) DIMENSIÓN: SOCIAL

En la presente dimensión se ha podido observar de los resultados obtenidos, que los abogados de Tumbes sostienen que “existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú”.

La igualdad de oportunidades es el fundamento de la justicia social, lo que propicia que un sistema sea socialmente digno y justo. (Soria, 2018), sin embargo, ello constituye una utopía en las sociedades, ya que ello implicaría negar la existencia de desigualdades.

Lucana (2021), señala que en lo laboral, la desigualdad se manifiesta con tratos y/o conductas que buscan separar a una persona o grupo de personas por diferentes motivos, como color, sexo, raza, religión, opinión política, entre otros, otorgándole una situación de desventaja frente a los demás.

En ese contexto, Guerrero (2020), sostiene que el Contrato Administración de Servicios es un ejemplo claro de desigualdad, ya que no otorga con plenitud los derechos laborales a los trabajadores como si lo hacen otros regímenes laborales.

Por ello, Morales Juárez (2021), nos indica que es necesario que se realice una reforma constitucional con la que se otorgue una mejor protección a los trabajadores.

Por lo expuesto se tiene por comprobada la postura de los abogados de Tumbes, presentando una percepción positiva respecto a la tercera dimensión, considerando el indicador evaluado.

Considerando los valores de las modas de las dimensiones, podemos interpretar que la segunda variable presenta una moda de 1 (en acuerdo), por lo que la percepción de los abogados sobre la vulneración de resulta ser negativa.

Con lo anterior se tiene por contrastada la hipótesis específica, respondida de manera correcta la segunda pregunta de investigación planteada y alcanzado el segundo objetivo de investigación específica.

4.2.3. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES

El contraste de la hipótesis estadística se realizó estableciendo un nivel de confianza de α igual a 0,05 lo que garantiza el 95%, dejando solo un margen del 5% de error. Siendo el criterio para adoptar la decisión es que: “Para todo p-valor $> 0,05$ se acepta H_0 , mientras que para todo p-valor $\leq 0,05$ se rechaza H_0 ”.

Los resultados expuestos en la tabla 9, indica que la primera variable y la segunda variable presentan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a $-,077$ con un p-valor igual a $,593$ sobre los datos recolectados de 51 abogados.

Con lo anterior se interpretó que no existe una correlación estadística significativa entre las variables “Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022” y “Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022”.

En ese sentido, el resultado obtenido difiere con el presentado por Farías Panta (2022), el mismo que se puede deber a que las variables estudiadas si bien son similares no son las mismas, ya que al evaluar la correlación entre la percepción sobre el régimen CAS y la vulneración de los derechos laborales en el distrito de Tumbes el 2022, le arrojó una correlación significativa positiva moderada.

Ahora bien, por su parte Ortiz Clemente (2020), en su investigación obtuvo un Chi cuadrado de Pearson: 28,421 y p Valor (Sig.): 0.000, afirmando que el DL 1057 tiene efectos vulneratorios en los derechos laborales respecto a las condiciones evaluadas.

Considerando los resultados de la correlación interna, prueba entre las dimensiones, podemos comprobar lo afirmado por Farías y Ortiz, ya que se tiene que la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2) presentan una correlación significativa

positiva baja, lo que sucede de igual manera entre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2).

En ese sentido, podemos afirmar que existe una correlación significativa interna entre las dimensiones de las variables, lo que indica que en efecto el régimen CAS tiene un punto de vinculación con la afectación del derecho de igualdad ante la ley, ello justificado con el trato desigual que recibe el trabajador por parte del Estado, lo que a su vez es corroborado y sostenido por Morales Juárez (2021) cuando manifiesta que es necesario que el Estado realice una reforma constitucional para alcanzar una mejor protección de los trabajadores.

Con lo anterior se tiene por contrastada la tercera hipótesis específica, respondida de manera correcta la tercera pregunta de investigación planteada y alcanzado el tercer objetivo de investigación específica.

V

5. CONCLUSIONES

1. Por lo expuesto, la percepción de los abogados de Tumbes sobre el régimen especial de contrataciones administrativas de servicio es negativa, ya que la misma no reconoce ni protege los derechos del servidor al igual que otros regímenes laborales, siendo que no les otorga estabilidad laboral, compensación por el tiempo de servicios y mucho menos hacer carrera administrativa; asimismo pese a la interrelación que tengan estos con los trabajadores de otros regímenes, tienden a recibir un trato diferenciado, como es el caso de la remuneración y las capacitaciones.
2. De igual forma, la percepción de los abogados de Tumbes sobre la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley es positiva, ya que si bien estamos ante un derecho que debe ser protegido por el Estado y por regla general toda norma que vulnere este principio debe ser considerado como inconstitucional, el Régimen CAS presenta tres modalidades de afectación como es el caso de i) la falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios; ii) la imposibilidad de hacer carrera administrativa; y, iii) la inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores. Lo que termina confirmando la existencia una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.
3. Asimismo, si bien no existe entre las variables de estudio una correlación estadística significativa, a nivel interno se ha comprobado la existencia de una correlación significativa positiva baja entre la dimensión derechos vinculados (v1) con la dimensión constitucional (v2), lo que sucede de igual manera entre la dimensión socio-económica (v1) con la dimensión modalidades de afectación (v2).

VI

6. RECOMENDACIONES

1. Exhortar al colegio de abogados de Tumbes, plantear un proyecto de ley con el objetivo de reconocer el derecho de compensación por tiempo de servicio a los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios, fundamentada en el principio de igualdad, considerando la existencia de muchos trabajadores que a la fecha de la presente investigación tiene más de 25 años de servicios en este régimen, y cuando cesen su entorno familiar se verá afectado de manera directa, ya que en muchos casos es el único ingreso que tienen.
2. Exigir al Congreso de la República la evaluación económica para que se dé una homologación de los sueldos de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios a nivel nacional mediante la emisión una ley que busque garantizar el respeto del derecho a la igualdad ante la ley.
3. Invitar a los compañeros de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Tumbes para que se continúe alzando la voz de protesta en contra del régimen de contratación administrativa de servicios en los espacios académicos mediante la elaboración de talleres, seminarios y hasta investigaciones con la finalidad de que en algún momento por insistencia se pueda cambiar la legislación en pro de los derechos laborales de todos los peruanos.

VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcantara Mondragón, R. M. (2021). *La Ineficacia de las Medidas de Protección en los Delitos de Agresión Contra las Mujeres*. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE POST GRADO.
- Alexy, R. (1988). Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. *Doxa. Cuadernos de Filosofía Del Derecho*, 5, 139.
<https://doi.org/10.14198/DOXA1988.5.07>
- Apaza Chamorro, Y., & Guevara Félix, M. (2022). *Los procesos de violencia familiar y las medidas de protección dictadas por el tercer juzgado de familia de Huancayo, 2019*. [Universidad Peruana Los Andes].
<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3370>
- Barragan Cando, A. (2017). *Repositorio Digital: El seguimiento a las medidas de protección otorgadas en casos de violencia intrafamiliar en la unidad judicial segunda de violencia contra la mujer y la familia, en el periodo comprendido entre julio y diciembre del 2016*.
- Barrios Montalvo, P. E. (2019). Escuela Universitaria De Posgrado [Universidad Federico Villarreal]. In *Universidad Nacional Federico Villarreal*.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4095>
- bautista teran, W., & ponce callao, J. (2020). Facultad De Derecho Y Humanidades. In *Universidad Cesar Vallejo*. cesar vallejo.
- Bautista Teran, W., & Ponce Callao, J. (2021). Las medidas de proteccion de la Ley 30364 y la violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar durante el confinamiento social Covid-19,distrito de alto selva alegre, 2020. In *Universidad Cesar Vallejo*. cesar vallejo.

- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación* (A. Rivera (ed.); Shalom).
- Bustamante Vera, L. (2016). *Efectividad del cumplimiento de las medidas de protección en los casos de Violencia contra la Mujer*. andina del cusco.
- Cabanellas de Torres, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental* (Editorial Heliasta S.R.L. (ed.); 30th ed.). <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-Guillermo-Cabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Calisaya yapuchura, pamelahosely. (2017). *Análisis de la idoneidad de las medidas de protección dictadas a favor de las víctimas de violencia en el primer juzgado de familia de puno, periodo noviembre de 2015 a noviembre de 2016 en el marco de la ley 30364 "ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar"*. altiplano.
- Castillo Martínez, E. X., & Ruiz Castillo, S. V. (2021). La eficacia de las medidas de protección en los casos de violencia intrafamiliar en Ecuador. *REVISTA DE DERECHO*, 6(2), 123-135. <https://doi.org/10.47712/rd.2021.v6i2.147>
- Castro Macías, C. L. (2015). *Régimen de visitas circunstancias en las que se niega este derecho, cumpliendo con el principio del interés superior del niño*.
- Catare Escobar, L. (2021). *Valoración del riesgo para otorgar medidas de protección y las agresiones en contra de las mujeres o integrantes del grupo familiar, Moquegua, 2019*.
- Catare Escobar, L. M. (2021). *Valoración del riesgo para otorgar medidas de protección y las agresiones en contra de las mujeres o integrantes del grupo familiar, Moquegua, 2019*. privada de tacna.
- Congreso de la República. (2015, November). Ley N° 30364 - Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. *Diario Oficial El Peruano*, 567008-567019.
- Cordova Perez, L. V. (2016). *Medidas de protección en los delitos de violencia*

contra la mujer o miembros del núcleo familiar, en aplicación del principio constitucional pro homine. In *Bulletin of the Seismological Society of America* (Vol. 106, Issue 1).

Coronado La Rosa, Y. M. (2021). *Eficacia de las medidas de protección contra la violencia de género y feminicidio en la Corte Superior de Justicia de Huaura – año 2017 al 2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.

Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. (A. Polkey Gómez (ed.); 2004th ed.).

Diario La República. (2022, July 30). Tumbes registra más de 900 denuncias de violencia y 3 casos de tentativa de feminicidio. *Diario La República*.
<https://larepublica.pe/sociedad/2022/07/30/tumbes-registra-mas-de-900-denuncias-de-violencia-y-3-casos-de-tentativa-de-feminicidio-lrnd>

Dodge, K. A., & Schwartz, D. (1997). Social information processing mechanisms in aggressive behavior. In *Handbook of Antisocial Behavior* (pp. 171-180).
<https://psycnet.apa.org/record/1997-36421-017>

Edith Robles Rojas, A., & Priscila Villanueva Solis, K. (2021). *La ineficacia de las medidas de protección a favor de las mujeres-Ley 30364*. universidad san ignacio de loyola.

Espinoza Freire, E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica* (E. Utmach (ed.); 2015th ed.).

Fernandez de la cruz, Y. R. (2017). La eficacia en la ejecución de las medidas de protección en los procesos de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar en el juzgado mixto de Pomabamba en el periodo 2016. In *Repositorio Institucional - UNASAM*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Grados Zamorano, R. E., & De la Garza Carranza, M. T. (2009). Análisis de los factores en la toma de decisiones estratégica de los directores de las IES públicas y privadas. *Investigación Administrativa*, 103, 22-37.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000100022

Gutiérrez Aragón, L. M. (2019). Eficacia de las medidas de protección de los artículos 22° y 23° de la ley nro. 30364 frente a los procesos de violencia familiar en el Primer Juzgado de Familia-Cusco en el periodo comprendido de enero a junio del año 2018. In *Universidad Andina del Cusco*. Universidad Andina del Cusco.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico). http://www.mhhe.com/latam/sampieri_mi1e

Ibarra Trujillo, M. H. (2020). Las políticas públicas en la lucha contra la violencia a la mujer como medio de prevención en el Estado Peruano. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

Icaza Benites, J. R., & Gallardo Laines, J. M. (2021a). *Medidas de protección a víctimas de violencia contra la mujer y garantías del debido proceso en Guayaquil año 2019*. Universidad de Guayaquil.

Icaza Benites, J. R., & Gallardo Laines, J. M. (2021b). *Medidas de protección a víctimas de violencia contra la mujer y garantías del debido proceso en Guayaquil año 2019*.

Instituto Nacional Penitenciario. (2022). *Informe Estadístico Junio 2022*. www.gob.pe/inpe

Iza Iza, luz adela. (2019). *Las sanciones por el incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente en los casos de violencia intrafamiliar y la seguridad jurídica*. Universidad Técnica de Abanto.

Juárez, F. (n.d.). *CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DE LA AGRESIÓN Y DE LA VIOLENCIA. IMPLICACIONES PARA LA PREVENCIÓN*.

Juárez, F., Dueñas, A. N., & Méndez, Y. (2006). Patrones de comportamiento

- violento en la Policía Nacional de Colombia. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(1), 127-143.
- Lavalle Atoche, K. P. (2022). Violencia a la mujer e integrantes del grupo familiar y las medidas de protección en el Distrito Judicial de Tumbes-2021 [Universidad Nacional de Tumbes]. In *Universidad Nacional de Tumbes*. repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63628
- Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 177-188. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Mija Regalado, R. A. (2021). Efectividad de las medidas de protección a víctimas de violencia contra la mujer-grupo familiar-16° juzgado-Independencia octubre 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Moncada Velasquez, R. P. (2022). Medidas de protección y su eficacia en los procesos de violencia contra la mujer en el distrito de Tumbes 2021 [Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes]. In *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63791>
- Nomberto Molina, K. M. (2017). *Implementación de un órgano auxiliar de supervisión de las medidas de protección dictadas en los procesos de violencia familiar a fin de garantizar su real cumplimiento*. Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.
- Perez Huertas, M. T. (2019). Reincorporación de facultades al fiscal de familia para dictar medidas de protección para garantizar la atención inmediata y oportuna de las víctimas de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar (Huacho 2017-2018). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 13, Issue April). jose faustino sanchez carrion.
- Pinedo Díaz, A. S. (2022). Violencia Familiar y las Medidas de Protección en los Juzgados de Familia de Coronel Portillo, 2021 [Universidad Nacional de Ucayali]. In *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5743>

- Pizarro Madrid, C. E. (2017). Naturaleza jurídica de las medidas de protección en un proceso de violencia familiar. *Universidad de Piura*, 57-73.
- Portugal Iacuta, G. M. (2021). *Políticas de violencia contra la mujer y sentencias por violencia contra la mujer y grupo familiar, en un juzgado penal de Lima* TESIS. universidad cesar vallejo.
- Ramírez Ramos, S. M. (2019). *Afectación psicológica en mujer víctima de violencia de pareja*. Universidad Nacional Federico Villareal.
- República, C. de la. (2015). Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. *Ley Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres Y Los Integrantes Del Grupo Familiar*.
- Rodríguez Huaraya, J. R., & Castillo Silva, D. E. (2022). Violencia familiar y Vulneración de Derechos Humanos, Distrito de San Martín de Porres - Lima, 2021. *Revista Lex*, 5(17), 284-293.
<https://doi.org/10.33996/revistalex.v5i17.126>
- Rogers, D. (2020). *Enciclopedia Jurídica*. Pagina Web. <http://www.encyclopedia-juridica.com>
- Sokolich, M. (2013). La aplicación del principio del interés superior del niño por el sistema judicial peruano. *Vox Juris*, 25(25), 10.
- Souza Junior, P. R. (2022). A cultura machista e os prejuízos aos dissidentes ou divergentes das questões sexuais e de gênero. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, 7(2), 62. https://doi.org/10.26668/2525-9849/index_law_journals/2021.v7i2.8177
- Suarez Guzman, N. (2017a). *Violencia hacia la mujer por su pareja*. Centro de Salud Mental. *Aguada de Pasajeros, 2014 | Suárez Guzmán | Revista Médica Electrónica*.
- Suarez Guzman, N. (2017b). *Violencia hacia la mujer por su pareja*. Centro de salud mental. *Aguda de pasajeros, 2014*.

Zavaleta Amaya, D. C. (2019). Lazos Parentales y Dependencia Emocional en Mujeres Víctimas de Violencia Familiar del Distrito de Trujillo” [Universidad César Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30354>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
V1. Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022	Es la percepción con naturaleza jurídica que tienen los abogados de Tumbes respecto al régimen especial de contratación administrativa de servicios, teniendo en cuenta el aspecto normativo, los derechos vinculados y los factores socio-económicos relacionados a éste régimen laboral.	La presente variable para su correcto estudio se ha estructurado en tres Dimensiones: normativa, con dos indicadores; dimensión de los derechos vinculados, con cinco indicadores; dimensión socio-económico, con tres indicadores	Normativa	Norma vigente	Ordinal
				Reconocimientos de derechos	
			Derechos vinculados	Estabilidad laboral	
				vacaciones	
				CTS	
				Realizar carrera administrativa	
				Capacitaciones	
			Socio-económica	Interrelación con servidores de otros regímenes	
				Desigualdad remunerativa	
				Discriminación en capacitaciones	

<p>V2. Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Es la percepción con naturaleza jurídica que tienen los abogados de Tumbes respecto a la vulneración del derecho de igualdad ante la ley, teniendo en cuenta el aspecto normativo, los derechos vinculados y los factores socio-económicos relacionados a éste régimen laboral.</p>	<p>La presente variable se ha dimensionado en cuatro: Dimensión normativa, con dos indicadores; dimensión constitucional, con dos indicadores; dimensión de modalidades de afectación, con tres indicadores, dimensión social, con un indicador</p>	<p>Constitucional</p>	<p>Derecho fundamental garantizado por el Estado</p>	<p>Ordinal</p>
				<p>Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional</p>	
			<p>Modalidades de afectación</p>	<p>La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS</p>	
				<p>Imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS</p>	
				<p>Inobservancia a la Igualdad de remuneraciones ante las mismas labores</p>	
			<p>Social</p>	<p>Cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú</p>	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Factores que influyen en las medidas de protección y en el incremento de violencia familiar en el distrito de Tumbes-2022

Formulación del Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	Variables	Marco teórico (esquema)	Método
¿Cuál es la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022?	La Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y Su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa	Analizar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y Su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022	<p>V1: Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022.</p> <p>V2: Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Bases teóricas</p> <p>Antecedentes</p> <p>Definición de Términos Básicos.</p>	<p>Enfoque de la Investigación: Cuantitativa</p> <p>Método de Investigación: Hipotético-Deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Descriptivo, Explicativo</p>
Problemas Específicos	Hipótesis Específicas	Objetivos específicos:			
P.E. 1. ¿Cuál es la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022?	H.E. 1: La Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa	1.- Determinar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022.		<p>Población: Total de.</p>	<p>Muestreo y Muestra: 50 agremiados del Ilustre Colegio de Abogados de Tumbes.</p>

<p>P.E. 2: ¿Cuál es la Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022?</p>	<p>H.E. 2: La Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa</p>	<p>2.- Determinar la Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
<p>P.E. 3: ¿Cuál es la Relación de la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022?</p>	<p>H.E. 3: la Relación de la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 es significativa</p>	<p>3.- Relacionar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y la vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022</p>	<p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Estadística Descriptiva</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.</p>

Fuente: El autor.

Anexo 3: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado(a) abogado de Tumbes:

Este instrumento de recojo de información se basa en un cuestionario de preguntas cerradas, las cuales tienen como fin conseguir información suficiente e indispensable que permita analizar la Percepción Jurídica de los abogados respecto del Régimen especial de contratación administrativa de servicios y Su vulneración al Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022.

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, a los mismos solo tendrá acceso el investigador.

Bach. Carmen de Fátima Díaz Satalaya

PARTE I: DATOS DEL ENCUESTADO. Responda según corresponda:

¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?	¿Cuál es su grado académico?	¿Cuál es su especialidad?
a) De 2 a 4 años b) De 4 a 6 años c) Mayor a 6 años	a) Bachiller b) Maestro c) Doctor	a) Administrativo b) Laboral c) Constitucional

PARTE II: PERCEPCIÓN JURÍDICA DE LOS ABOGADOS RESPECTO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022

Seleccione colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.

ÍTEMS		-2	-1	0	1	2
Cómo percibe Usted los siguientes aspectos ...						
1	El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.					
2	El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.					
3	El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público.					
4	El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público.					
5	El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público.					
6	El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora.					
7	El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones.					
8	Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales.					
9	Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales.					
10	Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales.					

PARTE III: PERCEPCIÓN DE LOS ABOGADOS RESPECTO A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY EN EL DISTRITO DE TUMBES 2022

Seleccione colocando una X en la casilla correspondiente:

Escala: -2 Totalmente en desacuerdo; -1 En desacuerdo; 0. Neutral; 1. En acuerdo; 2. Totalmente en acuerdo.

ÍTEMS		-2	-1	0	1	2
Cómo percibe Usted los siguientes aspectos ...						
11	El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado.					
12	Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional.					
13	La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.					
14	La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales.					
15	La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.					
16	Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.					

Muchas gracias por su participación

Anexo 4: Formulario Google drive.

Encuesta para ciudadanos de Tumbes 2022.

Tesis: Régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022

El presente instrumento de recolección de datos consiste en un cuestionario de preguntas cerradas, el cual tiene como finalidad analizar la percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios y su vulneración al derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022.

La presente encuesta es anónima, por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información recabada solo se utilizará con fines académicos; en consecuencia, a los mismos solo tendrá acceso el investigador.

Atentamente,
Br. Carmen de Fátima Díaz Satalaya.

 javier.bobadilla.apolo@gmail.com (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio



¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional? *



¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional? *

Elige

¿Cuál es su grado de académico? *

Elige

¿Cuál es su especialidad? *

Elige

Siguiente

Página 1 de 3

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas a la percepción **jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el Distrito de Tumbes 2022** (sin agregar el distrito de Tumbes) . Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

1. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

2. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

3. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público *

- Totalmente en desacuerdo

4. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- totalmente en acuerdo

5. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

6. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- En acuerdo
- Totalmente en acuerdo

7. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones. *

8. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales. *

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- en acuerdo
- Totalmente en acuerdo

9. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales. *

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

10. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales. *

- totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- Neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar](#)

Percepción de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022

Instrucciones: A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a la Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del Derecho a la igualdad ante la ley en el Distrito de Tumbes 2022 (sin agregar distrito de Tumbes). Lea detenidamente cada uno de los enunciados y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión.

11. El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

12. Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- Totalmente en acuerdo

13. La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley. *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo

14. La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- Totalmente en acuerdo

15. La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

16. Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú. *

- Totalmente en desacuerdo
- en desacuerdo
- neutral
- en acuerdo
- totalmente en acuerdo

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Página 3 de 3

[Borrar formulario](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formulario

Anexo 5: Resultados del SPSS.

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] F:\RESPALDO SUMAMENTE IMPORTANTE\TESIS TRABAJO\nuevos ases
orados 2022-2023\FATIMA DIAZ\TESIS\DATOS FINALES.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	16

```
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.
```

```
SAVE OUTFILE='F:\RESPALDO SUMAMENTE IMPORTANTE\TESIS TRABAJO\nuevos asesora  
dos 2022-2023\FATIMA '+
```

```
'DIAZ\TESIS\DATOS FINALES.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

```
FRECUENCIAS VARIABLES=DATO1 DATO2 DATO3 P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11  
P12 P13 P14 P15 P16
```

```
/STATISTICS=MODE
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frecuencias

Estadísticos

		¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?	¿Cuál es su grado de académico?	¿Cuál es su especialidad?	1. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.	2. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores
N	Válido	51	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		1	1	1	-1	-1

Estadísticos

		3. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público	4. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público.	5. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público	6. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora	7. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones.
N	Válido	51	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		-1	1	-1	-1	1

Estadísticos

		8. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales.	9. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales.	10. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales.	11. El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado.	12. Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional
N	Válido	51	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		1	1	1	2	1

Estadísticos

		13. La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.	14. La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regímenes laborales.	15. La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.	16. Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.
N	Válido	51	51	51	51
	Perdidos	0	0	0	0
Moda		1	1	1	1

Tabla de frecuencia

¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	menor a 5 años	30	58,8	58,8	58,8
	de 5 a 10 años	13	25,5	25,5	84,3
	más de 10 a 30 años	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

¿Cuál es su grado de académico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	38	74,5	74,5	74,5
	Maestro	7	13,7	13,7	88,2
	Doctor	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

¿Cuál es su especialidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Administrativo	31	60,8	60,8	60,8
	Laboral	12	23,5	23,5	84,3
	Constitucional	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

1. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que reconoce los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	21,6	21,6	21,6
	En desacuerdo	17	33,3	33,3	54,9
	Neutral	4	7,8	7,8	62,7
	En acuerdo	14	27,5	27,5	90,2
	Totalmente en acuerdo	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

2. El régimen especial de contratación administrativa de servicios actualmente tiene una regulación que protege los derechos labores en igualdad de condiciones que otros regímenes labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	15,7	15,7	15,7
	En desacuerdo	19	37,3	37,3	52,9
	Neutral	3	5,9	5,9	58,8
	En acuerdo	16	31,4	31,4	90,2
	Totalmente en acuerdo	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

3. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una estabilidad laboral al servidor público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	17,6	17,6	17,6
	En desacuerdo	19	37,3	37,3	54,9
	Neutral	8	15,7	15,7	70,6
	En acuerdo	11	21,6	21,6	92,2
	Totalmente en acuerdo	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

4. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga vacaciones al servidor público.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	7	13,7	13,7	15,7
	Neutral	6	11,8	11,8	27,5
	En acuerdo	25	49,0	49,0	76,5
	Totalmente en acuerdo	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

5. El régimen especial de contratación administrativa de servicios otorga una compensación por tiempo de servicios al servidor público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	25,5	25,5	25,5
	En desacuerdo	15	29,4	29,4	54,9
	Neutral	7	13,7	13,7	68,6
	En acuerdo	12	23,5	23,5	92,2
	Totalmente en acuerdo	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

6. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público realizar una carrera administrativa (ascenso) dentro de la entidad donde labora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	15,7	15,7	15,7
	En desacuerdo	22	43,1	43,1	58,8
	Neutral	8	15,7	15,7	74,5
	En acuerdo	10	19,6	19,6	94,1
	Totalmente en acuerdo	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

7. El régimen especial de contratación administrativa de servicios permite al servidor público recibir capacitaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	8	15,7	15,7	19,6
	Neutral	13	25,5	25,5	45,1
	En acuerdo	19	37,3	37,3	82,4
	Totalmente en acuerdo	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

8. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios mantienen una buena interrelación con los servidores de otros regímenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	8	15,7	15,7	19,6
	Neutral	14	27,5	27,5	47,1
	En acuerdo	22	43,1	43,1	90,2
	Totalmente en acuerdo	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

9. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben una remuneración inferior por las mismas funciones realizadas que los servidores de los otros regímenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	11,8	11,8	13,7
	Neutral	7	13,7	13,7	27,5
	En acuerdo	22	43,1	43,1	70,6
	Totalmente en acuerdo	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

10. Los servidores públicos del régimen especial de contratación administrativa de servicios reciben trato distinto en cuanto a capacitaciones, en comparación con los servidores de los otros regímenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	11,8	11,8	11,8
	En desacuerdo	7	13,7	13,7	25,5
	Neutral	15	29,4	29,4	54,9
	En acuerdo	17	33,3	33,3	88,2
	Totalmente en acuerdo	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

11. El Derecho a la igualdad ante la ley es un derecho fundamental garantizado por el Estado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	En desacuerdo	3	5,9	5,9	11,8
	Neutral	6	11,8	11,8	23,5
	En acuerdo	16	31,4	31,4	54,9
	Totalmente en acuerdo	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

12. Toda norma que genere desigualdad ante ley deviene en inconstitucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	4	7,8	7,8	11,8
	Neutral	4	7,8	7,8	19,6
	En acuerdo	22	43,1	43,1	62,7
	Totalmente en acuerdo	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

13. La falta de reconocimiento al derecho de percibir una compensación por tiempo de servicios al servidor RECAS constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	3	5,9	5,9	9,8
	Neutral	6	11,8	11,8	21,6
	En acuerdo	21	41,2	41,2	62,7
	Totalmente en acuerdo	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

14. La imposibilidad de hacer carrera administrativa para el servidor RECAS deviene en una desigualdad ante la ley frente a otros regimenes laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En desacuerdo	4	7,8	7,8	11,8
	Neutral	7	13,7	13,7	25,5
	En acuerdo	22	43,1	43,1	68,6
	Totalmente en acuerdo	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

15. La inobservancia a la igualdad de remuneraciones ante las mismas labores constituye una modalidad de afectación al derecho a la igualdad ante la ley.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	Neutral	6	11,8	11,8	15,7
	En acuerdo	22	43,1	43,1	58,8
	Totalmente en acuerdo	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

16. Existe una cultura de afectación de los derechos laborales en el Perú.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	En desacuerdo	2	3,9	3,9	9,8
	Neutral	4	7,8	7,8	17,6
	En acuerdo	23	45,1	45,1	62,7
	Totalmente en acuerdo	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=D1V1 D2V1 D3V1 D1V2 D2V2 D3V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		NORMATIVO	
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coefficiente de correlación	,415**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coefficiente de correlación	,054
		Sig. (bilateral)	,709
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,196
		Sig. (bilateral)	,168
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	-,197
		Sig. (bilateral)	,165
		N	51
	SOCIAL	Coefficiente de correlación	-,091
		Sig. (bilateral)	,523
		N	51

Correlaciones

			DERECHOS VINCULADOS
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,415**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coeficiente de correlación	-,065
		Sig. (bilateral)	,651
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,374**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coeficiente de correlación	-,109
		Sig. (bilateral)	,447
		N	51
	SOCIAL	Coeficiente de correlación	-,188
		Sig. (bilateral)	,186
		N	51

Correlaciones

		SOCIO-ECONOMICA	
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,054
		Sig. (bilateral)	,709
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coeficiente de correlación	-,065
		Sig. (bilateral)	,651
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,459
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coeficiente de correlación	,355*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	51
	SOCIAL	Coeficiente de correlación	,221
		Sig. (bilateral)	,120
		N	51

Correlaciones

			CONSTITUCIO NAL
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coefficiente de correlación	,196
		Sig. (bilateral)	,168
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coefficiente de correlación	,374 **
		Sig. (bilateral)	,007
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coefficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,459
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	,380 **
		Sig. (bilateral)	,006
		N	51
	SOCIAL	Coefficiente de correlación	,178
		Sig. (bilateral)	,211
		N	51

Correlaciones

		MODALIDADES DE AFECTACIÓN	
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	-,197
		Sig. (bilateral)	,165
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coeficiente de correlación	-,109
		Sig. (bilateral)	,447
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coeficiente de correlación	,355 [*]
		Sig. (bilateral)	,011
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,380 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,006
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	SOCIAL	Coeficiente de correlación	,456 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,001
		N	51

Correlaciones

			SOCIAL
Rho de Spearman	NORMATIVO	Coefficiente de correlación	-,091
		Sig. (bilateral)	,523
		N	51
	DERECHOS VINCULADOS	Coefficiente de correlación	-,188
		Sig. (bilateral)	,186
		N	51
	SOCIO-ECONOMICA	Coefficiente de correlación	,221
		Sig. (bilateral)	,120
		N	51
	CONSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,178
		Sig. (bilateral)	,211
		N	51
	MODALIDADES DE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	,456**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	51
	SOCIAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR1 VAR2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el distrito de Tumbes 2022
Rho de Spearman	Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51
	Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	-,077
		Sig. (bilateral)	,593
		N	51

Correlaciones

			Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022
Rho de Spearman	Percepción jurídica de los abogados respecto del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	-,077
		Sig. (bilateral)	,593
		N	51
	Percepción jurídica de los abogados respecto a la vulneración del derecho a la igualdad ante la ley en el distrito de Tumbes 2022	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	51