

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**“Coexistencia de regímenes laborales como causa de desigualdad
de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud
Potracancha-2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR: Andrés Calvo, Liz Elvira

ASESORA: Orihuela Yllatopa, Ofelia Adelajuana

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42877785

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46743289

Grado/Título: Maestra en derecho y ciencias políticas
con mención en derecho procesal

Código ORCID: 0000-0003-2700-6931

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Santos Gutiérrez, Hernando Walferdin	Título de máster en gobierno y gerencia en salud	22422531	0009-0006- 8051-8847
2	Santiago Chávez, Anais	Maestra en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho procesal	44083902	0000-0001- 7697-8775
3	Montaldo Yerena, Ruth Mariksa	Magíster en gestión pública	22408350	0000-0002- 5081-6310



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:30** horas del día Dieciocho del mes de Setiembre del año dos mil veinticinco en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- | | |
|---|----------------------|
| ➤ DR. MILLER VILLANUEVA SANTAMARIA | : PRESIDENTE |
| ➤ MG. HERNANDO WALFERDIN SANTOS GUTIERREZ | : SECRETARIO |
| ➤ MG. ANAÍS SANTIAGO CHAVEZ | : VOCAL |
| ➤ MG. RUTH MARIKSA MONTALDO YERENA | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ MG. OFELIA ADELAJUANA ORIHUELA YLLATOPA | : ASESORA |

Nombrados mediante la Resolución N° 949-2025-DFD-UDH de fecha 04 de Setiembre del 2025, para evaluar la Tesis titulada: **"COEXISTENCIA DE REGIMENES LABORALES COMO CAUSA DE DESIGUALDAD DE DERECHOS ENTRE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA – 2022"** presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **LIZ ELVIRA ANDRES CALVO** para optar el Título profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADA** Por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de **DOCE** y cualitativo de **SUFICIENTE**.

Siendo las **18:30** horas del día Dieciocho de Setiembre del año dos mil veinticinco los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mg. Hernando Walferdin Santos Gutiérrez
DNI: 22422531
CODIGO ORCID: 0009-0006-8051-8847
PRESIDENTE


Mg. Anaís Santiago Chávez
DNI: 44083902
CODIGO ORCID: 0000-0001-7697-8775
SECRETARIA


Mg. Ruth Mariksa Montaldo Yerena
DNI: 22408350
CODIGO ORCID: 0000-0002-5081-6310
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LIZ ELVIRA ANDRÉS CALVO, de la investigación titulada "Coexistencia de regímenes laborales como causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022", con asesor(a) OFELIA ADELAJUANDA ORIHUELA YLLATOPA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 508-2023-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 14 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 13 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

47. Liz Elvira Andrés Calvo.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Buendia, Renan Pavel Flores. "Los Criterios de Diferenciación Salarial en el Empleo Público Peruano: El Caso de la Equiparación Salarial en el Seguro Social de Salud-Essalud", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2022

Publicación

1%

4

www.regioncajamarca.gob.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Dedico a Dios por las bendiciones que me da cada día, a mi madre Martha y hermana Karolina por ser el motor y guía, en todo momento.

A mi padre Nilde que está en el cielo, guiándome, a cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de culminar con su bendición, a la Universidad de Huánuco, por permitirme formar parte de la institución, quien me dio la oportunidad y me abrió sus puertas, para realizarme como profesional.

A la asesora Dra. Ofelia Orihuela Yllatopa por guiarme y brindarme sus conocimientos científicos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVOS GENERALES	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	21
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO COMO RELACIÓN DE TRABAJO.....	23

2.2.2. RÉGIMEN DE LA LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA – DECRETO LEGISLATIVO N.º 276.....	25
2.2.3. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057	26
2.2.4. RÉGIMEN COMÚN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA – DECRETO LEGISLATIVO N.º 728	28
2.2.5. COEXISTENCIA DE RÉGIMENES LABORALES	33
2.2.6. DESIGUALDAD DE DERECHOS LABORALES	35
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	36
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	39
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	39
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA	39
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	39
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	39
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	39
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	40
CAPÍTULO III.....	41
MARCO METODOLÓGICO	41
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.1. TIPO	41
3.1.2. ENFOQUE.....	41
3.1.3. ALCANCE O NIVEL	41
3.1.4. DISEÑO.....	42
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	43
3.2.1. POBLACIÓN	43
3.2.2. MUESTRA.....	43
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	44
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	44
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	45
CAPÍTULO IV.....	46
RESULTADOS.....	46
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	46
4.1.1. ENCUESTA.....	52

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	66
4.2.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL	66
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1	68
4.2.3. ESPECÍFICAS CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	69
4.2.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	70
CAPÍTULO V	71
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	76
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Total de trabajadores por regímenes del centro de salud de Potracancha 2022.....	46
Tabla 2 Total de trabajadores de la muestra por profesión del centro de salud de Potracancha 2022.....	48
Tabla 3 Total de trabajadores de la muestra por profesión del centro de salud de Potracancha 2022.....	50
Tabla 4 Ítem 1: En qué medida usted tiene conocimiento sobre la presencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud de Potracancha? .	52
Tabla 5 Ítem 2: ¿En qué medida cree usted que los trabajadores del Centro de Salud Potracancha tienen conocimiento sobre la presencia de múltiples regímenes laborales?	54
Tabla 6 Ítem 3: ¿ Siente que su régimen laboral le proporciona derechos y beneficios comparables a los de otros regímenes en la institución?	55
Tabla 7 Ítem 4: ¿Considera que la coexistencia de varios regímenes laborales genera desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha?.....	56
Tabla 8 Ítem 5: ¿ Cómo percibe usted la posibilidad de una eventual unificación de regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha a través de un sistema único de salud o la implementación del régimen Servir en el Perú?	57
Tabla 9 Ítem 6: ¿Cómo describiría usted las razones detrás de la presencia de múltiples regímenes laborales en la institución?.....	58
Tabla 10 Ítem 7: ¿Cómo describiría usted la desigualdad de derechos en términos de remuneración entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales en la institución?.....	60
Tabla 11 Ítem 8: En su experiencia, ¿siente que su régimen laboral le brinda beneficios y oportunidades de desarrollo profesional comparables a los de otros regímenes?	61

Tabla 12 Ítem 9: ¿Cómo percibe usted la igualdad en las oportunidades de desarrollo profesional entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales en la institución?.....	62
Tabla 13 Ítem 10: ¿Cómo describiría su percepción sobre la desigualdad de derechos entre los trabajadores de diferentes regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha?	63
Tabla 14 Ítem 11: ¿Cree que la percepción de desigualdad de derechos afecta la moral y la motivación de los trabajadores en la institución?.....	64
Tabla 15 Ítem 12: ¿Ha experimentado usted personalmente alguna situación de desigualdad de derechos debido al régimen laboral al que está sujeto en el Centro de Salud Potracancha?	65

RESUMEN

La investigación analizó la coexistencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud de Potracancha y su impacto en la desigualdad de derechos entre los trabajadores, se elaboró la hipótesis general señalando que la coexistencia de diferentes regímenes laborales es la causa principal de la desigualdad, y se identificó la falta de unificación de regímenes laborales, la diferente normativa de los regímenes y la percepción de desigualdad de los trabajadores como hipótesis específicas.

Los datos obtenidos mediante la encuesta y el análisis de los derechos laborales en los diferentes regímenes laborales mostraron una percepción importante de desigualdad, reforzada por la falta de unificación de regímenes y las limitaciones presupuestales que promovieron la existencia de tantos regímenes laborales, esta desigualdad también afecta negativamente la moral y motivación de los trabajadores del Centro de Salud de Potracancha.

Estudios previos a nivel internacional, nacional y local respaldan estos hallazgos, destacando la necesidad de un sistema laboral más coherente y justo en el sector público. Investigaciones como las de Erazo Arroyo (2017), Flores Buendía (2018), y Rayme Ruiz (2017) evidencian problemas similares en otros contextos, subrayando la importancia de una reforma integral del sistema laboral público.

Se concluye que la hipótesis general es corroborada, y se recomienda la unificación de los regímenes laborales mediante políticas claras y estandarizadas. Además, se sugiere implementar un sistema único de remuneraciones y beneficios, y programas de sensibilización y capacitación para promover la igualdad,

Palabras Clave: Coexistencia, regímenes, labores, causa, derecho, trabajadores.

ABSTRACT

The research analyzed the coexistence of multiple labor regimes in the Potracancha health center and its impact on the inequality of rights among workers. The general hypothesis was developed, indicating that the coexistence of different labor regimes is the main cause of inequality. Specific hypotheses identified include the lack of unification of labor regimes, the different regulations of these regimes, and the workers perception of inequality.

The data obtained through the survey and the analysis of labor rights in different labor regimes showed a significant perception of inequality, reinforced by the lack of unification of regimes and budgetary limitations that promoted the existence of so many labor regimes. This inequality also negatively affects the morale and motivation of the workers at the Potracancha health center.

Previous studies at the international, national, and local levels support these findings, highlighting the need for a more coherent and fair labor system in the public sector. Research by Erazo Arroyo (2017), Flores Buendía (2018), and Rayme Ruiz (2017) evidences similar problems in other contexts, underscoring the importance of a comprehensive reform of the public labor system.

It is concluded that the general hypothesis is corroborated, and it is recommended to unify the labor regimes through clear and standardized policies. Additionally, it is suggested to implement a single system of remuneration and benefits, along with awareness and training programs to promote equality.

Keywords: Coexistence, regimes, labor, cause, law, workers.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se focaliza en la evaluación de la coexistencia de múltiples regímenes laborales y su impacto en la desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha. La pluralidad de regímenes laborales en el sector público peruano ha generado diversos problemas en términos de equidad y justicia laboral, afectando negativamente la moral y motivación de los trabajadores. La tesista, al observar de primera mano la existencia de diferentes regímenes laborales y percibir la desigualdad que se genera en el ambiente laboral, ha decidido investigar estos problemas de desigualdad. Este estudio busca identificar y comprender las causas de esta desigualdad, evaluando cómo las diferentes normativas y prácticas laborales contribuyen a una fragmentación del régimen laboral que resulta en una variabilidad de derechos y beneficios para los empleados.

La hipótesis general planteada establece que la cohabitación de estos regímenes de trabajo es la principal causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha. Para abordar esta hipótesis, se han formulado tres hipótesis específicas: la primera sugiere que la incapacidad del Estado para unificar la contratación laboral ha llevado a la existencia de múltiples regímenes; la segunda indica que existe una desigualdad de derechos entre los regímenes de trabajo 728, CAS 1057 y 276; y la tercera postula que la percepción de desigualdad de derechos es alta entre los trabajadores.

El marco teórico se apoya en estudios previos tanto a nivel internacional como nacional y local, que han evidenciado problemas similares en otras instituciones públicas. A través de encuestas y análisis de datos, esta investigación busca contrastar estas hipótesis, identificar las principales causas de desigualdad y proponer recomendaciones concretas para mejorar la situación.

El análisis se desarrolla en varios capítulos, empezando por una revisión exhaustiva de la literatura, seguida de la metodología utilizada para recolectar y analizar los datos. Los resultados obtenidos se discuten en profundidad,

contrastándolos con estudios previos y enfatizando los nuevos hallazgos. Finalmente, se presentan deducciones y sugerencias basadas en los objetivos y problemas planteados, con el fin de contribuir a una reforma más justa y equitativa del sistema laboral en el sector público.

En resumen, este trabajo no solo pretende evidenciar la problemática existente en el Centro de Salud Potracancha, sino también ofrecer una base sólida para futuras investigaciones y reformas que puedan mejorar las condiciones laborales y promover la igualdad de derechos entre todos los trabajadores del sector público en Perú.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los regímenes laborales en el país son diversos, y cada uno de ellos surgió como una propuesta para resolver la infinidad de problemas presentes en el proceso de contratación en el Estado, las áreas de recursos humanos en las instituciones estatales enfrentan innumerables dificultades, ya que la diversidad de regímenes laborales buscan atender diferentes necesidades, entre las principales tenemos la falta de personal especializado en las instituciones gubernamentales, la necesidad de tener una carrera laboral dentro del aparato estatal, el aumento del trabajo y, por tanto, la necesidad de aumentar el personal para lograr las metas institucionales y todo ello lidiando con el poco presupuesto asignado a estos fines. Esto ha llevado a que en la práctica se utilicen diferentes regímenes laborales según cada necesidad o circunstancia.

En el Centro de Salud Potracancha, la coexistencia de estos regímenes laborales distintos también se encuentra presente, pues existe personal de la Carrera Pública representada por el régimen del D. L. 276, otro grupo de trabajadores con tratamiento privado bajo la dirección del D. L. 728, y trabajadores con contratación administrativa de servicios (CAS) bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, esta coexistencia variada ha resultado en un trato diferenciado entre trabajadores que, en muchos casos, cumplen las mismas funciones. Sin embargo, no reciben el mismo salario ni los mismos beneficios sociales, bonificaciones u otros conceptos remunerativos, incluyendo oportunidades de crecimiento y mejora laboral.

Para ilustrar mejor el panorama real del Centro de Salud Potracancha, en el año 2022 existía 133 trabajadores distribuidos entre los diferentes regímenes laborales: 67 con condición de nombrado, 14 bajo el régimen 728, y 52 bajo el régimen CAS-1057. Esta distribución desigual ha llevado a que trabajadores con funciones y responsabilidades similares enfrenten

diferencias significativas en sus condiciones laborales, afectando su motivación y percepción de equidad.

En nuestra Constitución, el derecho al trabajo y la igualdad son pilares fundamentales del Estado de Derecho. Por ello, es relevante analizar la aplicación de los diferentes regímenes laborales y las diferencias que generan entre los trabajadores. Aunque la jurisprudencia nacional ha procurado ser cauta al comparar regímenes laborales, debido a sus diferentes composiciones normativas con reglas y parámetros específicos, esta cautela podría ser aceptable si hablamos de niveles profesionales distintos. Sin embargo, en una misma institución, donde dos trabajadores con el mismo perfil, cargo y funciones solo se diferencian por el régimen laboral de su contratación, la desigualdad en remuneraciones, beneficios y otros aspectos como bonos y oportunidades de capacitación se hace evidente.

Los estudios previos sobre regímenes laborales en otras instituciones públicas han mostrado que tales desigualdades pueden conducir a un entorno de trabajo desmoralizador y menos productivo. La presente investigación busca contribuir al conocimiento existente al enfocarse específicamente en el Centro de Salud Potracancha.

Los trabajadores del Centro de Salud Potracancha se encuentran inmersos en esta problemática de desigualdad de derechos laborales. Este estudio tiene como objetivo analizar las causas que dan lugar a la existencia de diferentes regímenes laborales, así como identificar las desigualdades en los derechos laborales que afectan a los trabajadores bajo los regímenes 276, 728 y CAS-1057. Además, se pretende evaluar la percepción de desigualdad entre los empleados del Centro de Salud Potracancha. La investigación no solo aspira a enriquecer el conocimiento académico, sino también a proponer soluciones y recomendaciones que contribuyan a reducir estas desigualdades.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG. ¿La coexistencia de regímenes laborales será la causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha -2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P.E.1 ¿Por qué existen varios regímenes laborales entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022?

P.E.2 ¿Cuál es la desigualdad de derechos entre los regímenes laborales 276, 728 y CAS-1057 de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022?

P.E.3 ¿Cuál es la percepción de desigualdad de derechos entre regímenes laborales que tienen los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVOS GENERALES

OG. Determinar si la coexistencia de regímenes laborales causa la desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Explicar las causas de la existencia de varios regímenes laborales entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022.

OE2. Determinar las desigualdades de derechos en los regímenes laborales 276, 728 y CAS 1057 de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.

OE3. Mostrar la percepción de desigualdad de derechos entre regímenes laborales que tienen los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Entendemos bien que el sector público enfrenta desafíos importantes en la gestión de los recursos humanos, que se suman a los problemas generales a nivel nacional una respuesta rápida a diversas necesidades de recursos humanos dentro del aparato estatal, ha derivado en la aplicación de diferentes regímenes laborales y, en algunos casos, actuó como una medida de emergencia para facilitar la adjudicación de contratos o adaptar servicios específicos a ciertos puestos, aplicando sistemas privados o administrativos. Los diferentes regímenes laborales han llevado a una desigualdad en el trato entre los trabajadores, generando una situación que involuntariamente conduce a la desigualdad. Esta investigación desde el punto de vista teórico contribuyo al conocimiento existente sobre los regímenes laborales y el derecho laboral en el sector público, un área poco tratada debido al constante cambio. Además, muestra cómo la coexistencia de regímenes laborales puede afectar los derechos de los trabajadores, proporcionando una base para futuras investigaciones y posibles reformas legales.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación tuvo una justificación práctica, a través de la recopilación de información y datos, mostró la desigualdad presente en el Centro de Salud Potracancha causada por la coexistencia de diferentes regímenes laborales. Identificar estas desigualdades permitió entender la fuente de dicha desigualdad, así como los factores donde la desigualdad es más evidente mostrando situaciones de desigualdad extrema. Además, al ser un problema presente en varias instituciones del Estado, la investigación abrió el panorama para

estudios similares en otras instituciones del sector Salud y otros sectores del Estado. Esto contribuyó a un interés más real en la solución del problema a nivel nacional, evidenciando la desigualdad existente y promoviendo mejores decisiones para eliminar violaciones de derechos. Asimismo, brindó un espacio de debate y discusión sobre los regímenes laborales, contribuyendo a una futura unificación de la legislación en un régimen único laboral en el sector público, generando superar obstáculos hoy en día presentes.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde un enfoque metodológico, esta investigación brindó un análisis detallado de la realidad laboral en el Centro de Salud Potracancha, enfocándose en las causas y percepciones de los trabajadores respecto a las desigualdades derivadas de la coexistencia de regímenes laborales. Se utilizaron metodologías cualitativas y cuantitativas para recolectar y analizar datos que permitieron identificar y medir las desigualdades en los derechos laborales entre los regímenes 276, 728 y CAS-1057. La accesibilidad a la información y la disponibilidad de los trabajadores para participar en el estudio aseguraron la viabilidad de la investigación. Además, la investigación no enfrentó limitaciones económicas significativas y contó con el tiempo necesario para aplicar los instrumentos de recolección de datos, asegurando la relevancia y validez de los resultados obtenidos.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones encontradas en la presente investigación fueron principalmente de carácter bibliográfico en temas de salud, dado que, aunque existía una corriente respecto al tema laboral, no estaba específicamente dedicada a los regímenes laborales aplicables al sector público. Sin embargo, se pudo superar esta limitación, ya que existían artículos de opinión sobre el tema laboral en el sector público y privado, así como comentarios a sentencias que resolvieron asuntos sobre regímenes laborales y derechos laborales.

Otro inconveniente se presentó al recolectar la información, debido a que en algunos casos la información solicitada versaba sobre remuneraciones, las cuales se consideraban de carácter reservado. Por ello, se evitó consignar los montos de sueldos, manteniendo en reserva la identidad de los participantes. A pesar de ello, consideramos que las limitaciones fueron superadas para poder concluir el trabajo de investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio fue factible, ya que se desarrolló en el Centro de Salud de Potracancha, lugar donde fue factible recabar la información necesaria, aplicado encuestas a través de un cuestionario para la extracción de información de la muestra estudiada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

A nivel internacional, se han identificado los siguientes trabajos:

Erazo Arroyo, Jeniffer Alexandra – Tesis de pregrado para obtener el título de abogado en la Universidad Central del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales – Carrera de Derecho, trabajo académico con el epígrafe: El sistema laboral ecuatoriano para los empleados y servidores públicos dentro del marco del gobierno constitucional de derecho. El objetivo de esta investigación conforme lo desarrolla Erazo (2017) fue Analizar el régimen legal de Ecuador, que actualmente administra empleados y servidores públicos; Esto significa conocer las reglas de los trabajadores, los empleados y los empleados públicos, porque su régimen legal es diferente, de igual manera, los derechos que resguardan a cada uno de ellos. La Constitución, al ser la base fundamental de la Carta Magna y de otras normativas, se convierte en un referente crucial. Esto se debe a que diversas disposiciones del servicio público, el Código Laboral, así como los poderes y reformas de decretos, pueden contradecir lo establecido en la Constitución. Por consiguiente, es imperativo identificar los elementos regulatorios que generan una regresión de derechos, con el fin de abordar esta problemática que impacta a la industria más vulnerable en el ámbito laboral, es decir, a los trabajadores.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Flores Buendía, Renan Pavel en el trabajo académico para optar el grado de segunda especialidad de derecho del trabajo y de la seguridad social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, estudio titulado: La Desigualdad Remunerativa en el Establecimiento de Escalas Salariales

en el Sector Público. El presente trabajo de investigación, según lo expuesto por Flores (2018), tiene como objetivo examinar el alcance del derecho constitucional a la igualdad en la remuneración durante la elaboración, aprobación y aplicación de escalas salariales en el sector público. Se busca identificar los factores que generan diferencias salariales que infringen este derecho, basándose en criterios que no poseen una justificación objetiva o razonable. En particular, se analizan dos modalidades de operación, siendo una de ellas el modo operativo privado, regulado por el decreto correspondiente. Para alcanzar este objetivo, se lleva a cabo un estudio de doctrina especializada que permite establecer los criterios actuales para la diferenciación salarial, los cuales, a su vez, conducen a la ineficacia de la corte peruana. El estudio concluye que no existen normas establecidas para definir directrices y objetivos claros en la elaboración de escalas salariales en el sector público, dado que la normativa se limita a regular el salario mínimo y el máximo que puede recibir un servidor público, los cuales varían considerablemente dentro de la misma unidad e incluso en la misma entidad que otorga el derecho a la escala. Además, se evidencia que el principio de igualdad salarial se ve comprometido si la entidad nacional aprueba la escala de remuneración, ya que esta solo establece un salario superior en el régimen operativo, incluso en presencia de dos o más modalidades operativas. Del mismo modo, el derecho al trabajo se viola si los nuevos empleados, no los ancianos, usan una nueva escala salarial regulada por la legislación actual en modo CAS.

Montalvo Uvidia, Brenda Rubi en la tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho de la Empresa, en la escuela de posgrado de Pontificia Universidad Católica del Perú, trabajo académico titulado: Reforma Integradora de los Sistemas Laborales del Sector Público con el Propósito de Cumplir con los Principios de Mérito y de Acceso a la Función Pública en Igualdad de Condiciones, Bajo la Luz de la Ley del Servicio Civil. Trabajo académico que surgió como lo señala Montalvo (2018) Se plantea y se aborda uno de los problemas más urgentes que enfrenta nuestro país, como es el empleo público y la

discriminación en los procesos de contratación, que atenta contra el derecho a la igualdad, lo que requiere una respuesta rápida y adecuada por parte del Gobierno. Esta problemática no solo impacta a los trabajadores, sino también a los ciudadanos y al Estado en su conjunto. El objetivo principal del presente estudio es examinar la situación actual de la contratación pública en Perú en relación con la propuesta del nuevo régimen del servicio civil y la problemática de la coexistencia en el sector público. Para ello, se evalúan los diferentes modos generales y las condiciones de acceso, así como los beneficios y desigualdades que podrían presentarse en cada uno de ellos. Por lo tanto, se consideran las necesidades inmediatas de transición y la posibilidad de que se cumplan ciertos requisitos que respaldan la nueva ley 30057.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rayme Ruiz, Christian Omar en la tesis para optar el grado académico de Magíster en Gerencia Publica en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, trabajo académico titulado: La Discriminación Laboral en el Régimen Administrativo de Servicios (CAS), en la Dirección Regional de salud de Coronel Portillo – Periodo 2016. Cuyo objetivo central conforme lo describe Rayme (2017) El objetivo fue determinar la existencia de clasismo laboral en la gestión del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Dirección Regional de Salud de Ucayali. La hipótesis planteada es que se presenta discriminación laboral en la aplicación de dicho régimen en esta dirección. El estudio revela resultados significativos, indicando que la percepción de seguridad en el lugar de trabajo está relacionada con la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, donde el 90% de los encuestados manifiesta una falta de claridad, mientras que solo el 10% se siente seguro en su entorno laboral, por otro lado, se observa que el 100% de los encuestados están asociados con las diferentes diferencias entre hombres y mujeres. El 90% es un contrato especial y solo el 10% dijo que la relación entre el contrato no era incierta. La investigación también ha demostrado que la capacitación de empleados permanentes

de acuerdo con el acuerdo administrativo sobre modalidad de servicio es claro que solo el 10% está capacitado permanentemente, por otro lado, el 70% dijo que esta experiencia era muy rara y que el 20% no había estado. Investigaciones para la discriminación en contratos administrativos (CAS), La Dirección de Salud Regional de Coronel Portillo establece que el derecho a la igualdad es un principio constitucional. En ese contexto, se constató que únicamente el 60% de los empleados afirmaron gozar de esta condición, lo que generó preocupación en el 40% restante; Está claro que estos empleados que no tienen estos beneficios del derecho a la igualdad del régimen de CAS. Discriminación del trabajo basado en la edad, el 30% de los encuestados ha declarado que han sido discriminados, mientras que el 70% de los encuestados discriminados al final o a veces se referían a trabajar discriminados en el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), director de salud del coronel Portillo.

Rivera Arbildo, Néstor Augusto en la tesis para obtener el título profesional de abogado en la universidad de Huánuco Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, trabajo académico titulado: La violación de los derechos laborales en el régimen especial de contrataciones administrativas de servicios (CAS) en la Red de Salud N.º 01 Coronel Portillo de Ucayali durante el periodo 2018-2019. El propósito de este estudio es analizar el nivel de infracción de los derechos laborales en el proceso especial de terminación de los contratos administrativos de servicio (CAS) en la red de salud número 01 Coronel Portillo de Ucayali durante los años 2018 y 2019. La información fue obtenida a través de una investigación realizada con 20 trabajadores de dicha red de salud en el mismo periodo. Se utilizó un enfoque de investigación particular para llevar a cabo este análisis. El plan de investigación utilizado es una descripción de la correlación. La herramienta de investigación se utilizó en el cálculo de tamaño e indicadores. Información compilada utilizando casos de análisis de casos y pruebas; se utiliza el software SPSS para procesar los datos, lo cual es esencial para cruzar las variables y realizar el análisis correspondiente. La investigación se llevó a cabo en una

población objetivo de 20 individuos que forman parte del régimen especial de cierre de contratos administrativos CAS en Ucayali, con un promedio de empleados en este sistema entre 2018 y 2019. En términos generales, el estudio revela el grado de infracción de los derechos laborales en este régimen especial relacionado con los contratos administrativos: CAS en la Red de Salud No. 01 Coronel Portillo de Ucayali. La unidad de análisis indica un elevado nivel de violación de los derechos laborales en el contexto de un contrato administrativo especial, tal como se detalla en la Tabla 01, que refleja que el 65% (13) de los empleados perciben un alto nivel de incumplimiento en el régimen CAS durante el período de 2018 a 2019.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO COMO RELACIÓN DE TRABAJO

Durante varios años, la nación y los particulares que ofrecen sus servicios han debatido el aspecto jurídico. Concretamente, si la relación jurídica entre el empleo público y un contrato de trabajo es mixta o administrativa, basada en reglamentos administrativos o en estatutos.

La relación jurídica del empleo público era inicialmente de naturaleza estatutaria y no contractual porque el estatuto preestableció la clasificación y la remuneración de los empleados públicos, limitando la capacidad de las partes para expresar libremente su voluntad y participar en la negociación colectiva (Beltrán, 2009, p.16).

En la actualidad, sin embargo, se reconoce al Estado y a sus funcionarios una relación laboral por la prestación del servicio, en sentido material, idéntica a la que existe en la relación de trabajo, como lo señala Quintanilla (2014) especifique que el personal del trabajo tiene tanta dependencia del funcionario, los cuales trabajan en el nombre de otro tema, ambos participan voluntariamente a cambio de compensación.

Dicho de otro modo, puesto que el funcionario es un ser humano que proporciona su fuerza de trabajo a otro, en este caso el Estado, su

trabajo realizado por cuenta del Estado no difiere del de cualquier otro trabajador. La única característica singular del empleo público es que el Estado es la parte empleadora. Por lo demás, tanto la relación jurídica laboral privada como la pública están marcadas por la dependencia, la ajenidad, la remuneración y la voluntariedad de los trabajadores, lo que hace difícil diferenciar una de otra.

La naturaleza del empleo público requiere que el Derecho del Trabajo brinde su protección a los servidores civiles; como lo menciona Vergara (2014) citando a Fernández Madrid demostrando que, si el objetivo del derecho laboral es hacer frente a la desigualdad, es bien sabido que su aplicación debe centrarse especialmente en la relación con el Estado, que es el empleador más poderoso, para que el principio protector se aplique a sus diversos modos de funcionamiento (p.180).

En Perú, la Ley N° 11377 (16/06/1950) consolidó la tesis estatutaria y autorizó el estatuto y el escalafón del Servicio Civil, que incluyó la prohibición de establecer sindicatos en el sector público como una de sus características definitorias. El Decreto Legislativo N° 276, promulgado el 24 de marzo de 1984, establece la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Asimismo, la Constitución Política del Perú de 1979 confiere a la relación de empleo público ciertas características laborales al reconocer los derechos colectivos de los trabajadores del sector público. Esto se hizo aún más infame cuando el Decreto Legislativo N° 728 (12/11/1991) incluyó a los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en determinadas entidades públicas legalmente autorizadas.

Como resultado, es importante tener en cuenta que posee una doble naturaleza, tanto laboral como estatutaria, tal como se indica en el artículo IV, numeral 8, del título preliminar de la Ley N° 28175 (19/02/2004), Ley Marco del Empleo Público. Esta ley establece que, en situaciones donde los principios laborales que protegen los intereses individuales se enfrentan a aquellos que resguardan los intereses del público, se deben buscar soluciones que promuevan el acuerdo y el

equilibrio. Esto se complementa con el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de servidores civiles, incluso en lo que respecta a la compensación económica, actualmente regulada por la ley N°31188 (02/05/2021), Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

2.2.2. RÉGIMEN DE LA LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA – DECRETO LEGISLATIVO N.º 276

Es el conjunto de valores, directrices y procedimientos que rigen la admisión, los privilegios y las responsabilidades de los empleados públicos que trabajan en la administración pública de forma permanente, a este régimen o mejor dicho los trabajadores del sector público que pertenecen a este régimen también se les llama los nombrados por las particularidades en sus derechos que tienen quienes pertenecen a este régimen laboral del Estado.

Decreto legislativo no. 276, cuyo objetivo es permitir que el personal adecuado garantice su duración, garantice su desarrollo y promueve el cumplimiento personal en el servicio público. Se expresa en una estructura que permite que los empleados públicos se realicen de acuerdo con las calificaciones y beneficios. Decreto legislativo no. 276, además de las reglas sobre el desarrollo de la carrera administrativa, también establecen y regulan la operación de un sistema de compensación individual (sur), que servirá para reconocer el salario financiero de los servidores adjuntos a ese régimen. Aunque este régimen está en vigor, muchas de sus reglas han sido abolidas o peor, ignorando las prácticas administrativas. La carrera sirve en el modo 276 disfrutando de la estabilidad del trabajo; Por lo tanto, no pueden ser interrumpidos o desestimados, sino por una razón justa establecida en la ley y de acuerdo con este propósito.

En consecuencia, tienen derecho a la estabilidad en el empleo los trabajadores que hayan sido contratados para un puesto fijo durante más de un año sin interrupciones, con excepción de los trabajadores

contratados para proyectos específicos, proyectos especiales de inversión, trabajos de duración determinada, temporales o imprevistos, entre otros.

La inclusión en el régimen 276, bajo la condición de servidor de carrera, se lleva a cabo de manera obligatoria a través de un concurso. La promoción o ascenso de los funcionarios públicos en los diferentes niveles está sujeta al cumplimiento de criterios establecidos previamente, tales como la antigüedad en el cargo, la formación y la evaluación. No obstante, las leyes anuales de presupuestos del sector público han prohibido la contratación de personal mediante servicios personales y nombramientos. Esta incorporación se efectúa desde el nivel más bajo de cada grupo profesional, que incluye auxiliares, técnicos o profesionales. Aunque actualmente es mucho más difícil entrar en el Estado bajo este régimen -especialmente ahora que se está aplicando la ley de la función pública-, estas leyes también crean excepciones a esta regla. Esto se debe a que las instituciones que iniciaron la transición a este régimen no pueden contratar al trabajador bajo el D.L. 276.

En el sector salud y especialmente en el Centro de Salud de Potracancha, existe personal bajo el régimen del D.L. No. 276 y su presencia marca un contraste con los demás trabajadores que, por pertenecer a cierto régimen laboral, tiene un trato diferenciado respecto a los bonos dirigidos al sector salud, así como a la participación en programas con incentivos económicos entre otros.

2.2.3. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – DECRETO LEGISLATIVO N.º 1057

El Decreto Legislativo 1057 (27/06/2008), la normativa establece los servicios de régimen especial para los contratos administrativos, con el propósito de asegurar los principios de beneficios y capacidades, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la gestión pública.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) desde su promulgación, se le ha considerado como una modalidad especial que

pertenece exclusivamente al derecho administrativo y es privativa del Estado. Esta contratación está regulada para ser utilizada solo en el sector público. Los requerimientos señalados para su aplicación, era en primer lugar, que se emita un requerimiento realizado por la dependencia usuaria. Es importante señalar que hay un sector del Estado que requiere una contratación bajo el régimen CAS. Además, la disponibilidad de acceso al presupuesto, correctamente evaluada por la oficina de presupuesto de la entidad, o por quien gestionó su oportunidad, representa una manifestación particular y continua, atribuible a la naturaleza específica del régimen 1057.

En la resolución emitida en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC Lima, el Tribunal Constitucional destacó las particularidades del régimen CAS, señalando que se distingue de los regímenes 276 o 728 debido a que posee un reglamento de contratación específico, lo que lo establece como un sistema de contratación laboral autónomo. La doctrina ha argumentado que el régimen CAS no puede considerarse un régimen laboral especial, ya que la prestación del servicio no presenta las características distintivas propias de este tipo de regímenes.

En el 2012 Ley no. 29849 (66 de junio de 2012), una ley que determina la eliminación progresiva del régimen específico para el decreto regulatorio no. (09/09/2021), una ley que establece reglas para eliminar la discriminación en los modos de trabajo en el sector público, la cual fue declarada inconstitucional (no en su totalidad), estableció el carácter indefinido de los contratos administrativos de servicios, situación que también benefició a los trabajadores CAS del Centro de Salud de Potracancha, algunos que venían de renovaciones constantes en el tiempo y otros que se incorporaron durante el embate de la pandemia producida por el Covid-19, situación que produjo el aumento de necesidad de personal de salud en todo nivel y todo rango, quienes también fueron beneficiados por la Ley durante su vigencia, y aunque aún existe una discusión sobre su permanencia, las decisiones judiciales en su mayoría se vienen inclinando a favor de la permanencia.

2.2.4. RÉGIMEN COMÚN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA – DECRETO LEGISLATIVO N.º 728

El 12 de noviembre de 1991, el Poder Ejecutivo emitió la Ley de Promoción del Empleo, en virtud de las atribuciones que el Congreso de la República le había delegado para este propósito. Según la justificación presentada en el Decreto Legislativo N° 728, la Ley de Fomento del Empleo se alinea claramente con la tendencia doctrinal predominante en el Derecho del Trabajo Contemporáneo, que emergió en los países industrializados con economías de mercado a principios de la década de los ochenta. El mercado es crucial para la distribución eficaz de los recursos, según los avances y cambios más recientes de la teoría económica. El mercado laboral no es una excepción a este principio general. En América Latina, se están iniciando los primeros avances hacia una mayor flexibilidad en el mercado laboral. Esta caracterización sitúa al Decreto Legislativo N° 728 en la posición que le corresponde como norma fundamental del modelo de relaciones laborales de la década de los noventa.

El sector Salud en el Perú, posee características particulares que generan una serie de situaciones contractuales, así pues, su forma de administración o dependencia estatal y el financiamiento son factores que influyen en la categorización de cada uno de los establecimientos que se presentan en la realidad, y se distinguen por los tipos de usuarios a los que sirven, las normas que rigen las relaciones laborales con sus empleados y la forma en que se administran (privadas, semipúblicas y públicas).

El sector público, cuyos servicios de salud están a cargo del MINSA y Diresas y se ofrecen al público en general. Actualmente, las relaciones laborales con sus trabajadores se rigen por las siguientes leyes: Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057.

Existen regímenes de cogestión que, de acuerdo con las normativas que los regulan, se rigen por el marco laboral privado. Esta

estructura organizativa, que se encuentra en el ámbito estatal, se caracteriza por el vínculo jurídico que se establece entre el estado, representado por el Gobierno Regional y el Gobierno Local, y el órgano de cogestión conocido como CLAS. Este órgano es responsable de la administración de los establecimientos de salud y de la asignación de recursos para la ejecución del Plan de Salud local. La formalización de esta relación se lleva a cabo mediante un convenio que tiene como finalidad establecer compromisos entre las partes firmantes y crear una agenda compartida que contribuya a mejorar la calidad de la atención integral en salud, así como a abordar los determinantes de la salud, con la participación activa de la comunidad organizada en el ejercicio del derecho a la salud.

Según Arévalo (2012), la subordinación otorga al empleador la capacidad de ejercer el poder de dirección, lo que le permite organizar el trabajo conforme a las necesidades de la empresa. En virtud de este poder, el empleador puede alterar la manera en que se llevan a cabo las tareas, siempre y cuando no adopte una postura que implique un abuso de derecho. (p.118)

2.2.4.1. DERECHOS LABORALES

En la actualidad, los trabajadores cuentan con una serie de derechos que les permite defenderse ante decisiones arbitrarias tomadas por el empleador para beneficio propio u bajo otra motivación, estos son los derechos laborales, los cuales son un conjunto de obligaciones que todo empleador debe cumplir con cada uno de sus trabajadores cuando realiza un contrato laboral.

En ese sentido, se puede señalar que los derechos laborales son elementos importantes para la sociedad, puesto que a través de estos derechos la persona que trabajan pueden ser tratadas de forma adecuada, además de recibir una remuneración acorde con la labor que desempeñan; sin embargo, no solo se limita a estos aspectos, en vista que también permite que, ante despidos

injustificados o arbitrarios, los empleados puedan defenderse ante un tribunal y logren ser reincorporados a sus actividades diarias o a recibir un pago (indemnización) por los daños ocasionados.

2.2.4.2. DERECHO A LA REMUNERACIÓN

Es habitual discutir sobre los derechos laborales y la compensación económica. En este sentido, la compensación se considera uno de los derechos más fundamentales de los trabajadores y representa la principal responsabilidad del empleador hacia su personal. La compensación se define como la entrega de dinero o bienes que el trabajador puede disponer libremente, como contraprestación por el trabajo realizado durante un período determinado. La legislación peruana no es la única en este ámbito, ya que existen diversos regímenes laborales, sin embargo, es importante destacar que el Estado peruano establece que la remuneración mínima por una jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales es de 1025 soles mensuales, si bien este monto es el declarado para el sector privado del régimen 728, también el Estado ha mostrado la intención de procurar respetar este monto en otros regímenes, por ello se encuentra pendiente de debate un proyecto de ley que permitirá que ningún trabajador del estado gane menos de la remuneración mínima vital vigente.

2.2.4.3. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS CTS

La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio social que el empleador concede al trabajador al concluir la relación laboral. En términos simples, se refiere al pago que se efectúa al extinguirse el contrato. La CTS se considera un reconocimiento del tiempo que el empleado ha laborado en la empresa y su objetivo es ofrecer un respaldo económico al trabajador que ha perdido su empleo. A raíz de la situación del país, se implementó una legislación que permite a ciertos trabajadores acceder a su CTS sin haber finalizado su vínculo laboral, aunque

posteriormente no podrán reclamar este beneficio.

El último sueldo percibido, en este caso 1200 soles, se utiliza para calcular la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). A esta suma se le suma la sexta parte de la gratificación anterior, es decir 100 soles. Luego de considerar 30 días por mes, la suma final se divide entre 360 y se multiplica por el número de días trabajados. Esto equivale a 720 días, por ejemplo, si se ha trabajado durante dos años. La fórmula sería $(1300/360) \times 720$. En consecuencia, 2600 soles es el monto total de la CTS.

Sin embargo, el ejemplo presentado pertenece a la aplicación de las reglas del régimen 728, pero los demás regímenes tienen diferente tratativa por ejemplo los CAS no contempla esa posibilidad aún, sin embargo, se ha venido adoptando diferentes pliegos de reclamo y negociación en este punto a nivel centralizado nacional, aún persiste una desigualdad en este ámbito, la cual también se manifiesta entre los empleados del Centro de Salud de Potracancha.

2.2.4.4. GRATIFICACIONES

Las primas y los derechos laborales son temas que se mencionan con frecuencia. Estos últimos son componentes esenciales de los derechos fundamentales de todo trabajador que desarrolla su actividad diaria. En la actualidad, la ley prevé dos primas anuales: a) Una, debido a las festividades patrias y otra. b) Durante la festividad navideña, se entregan al empleado en los primeros quince días de julio y diciembre, respectivamente.

Además, el empresario tiene potestad para determinar si ofrece gratificaciones extraordinarias en metálico o en especie, como cestas o similares. Las gratificaciones mencionadas representan una manifestación de la libertad del empleador, quien tiene la facultad de optar por no otorgarlas. No obstante, existen también gratificaciones adicionales que se establecen en el

contrato o que se obtienen a través de negociaciones colectivas, las cuales, aunque no estén reconocidas por la ley, son de cumplimiento obligatorio.

Todo trabajador tiene el derecho a percibir sus gratificaciones, siempre que haya laborado al menos un mes y no se encuentre en una modalidad de formación o bajo el régimen de prestadores de servicios.

Sin embargo, debemos mencionar que existe otro concepto denominado aguinaldo que es aplicable en este caso a algunos regímenes presentes en el sector público, pero, que no es posible aplicarse al régimen privado; La distinción entre los conceptos de aguinaldo y gratificación, a pesar de su similitud, radica en que el aguinaldo se asigna exclusivamente al sector público, mientras que la gratificación se aplica al sector privado y a ciertos regímenes del sector público. En este contexto, el monto que reciben los trabajadores de entidades públicas asciende a S/. 300 soles, mientras que la gratificación equivale a un salario extra más una bonificación del 9% que corresponde a EsSalud.

El aguinaldo constituye un beneficio laboral similar al que perciben los trabajadores del sector privado, quienes reciben una gratificación. Sin embargo, este incentivo está dirigido al sector público, por lo que es otorgado a los funcionarios públicos y a los servidores que han sido nombrados o contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 276 y la Ley N.° 29944.

Según la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, para este año calendario se entregarán dos veces al año S/. 300. Como el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) fija esta suma, se conoce un año antes de que se deposite.

Los beneficiarios, como se ha indicado, son exclusivamente los empleados del sector público; sin embargo, es importante considerar el régimen al que están adscritos.

La paga extraordinaria es un pago que se concede a determinados empleados del sector público y que se abona en julio y diciembre a los empleados del régimen laboral privado. Esta cantidad equivale a la remuneración íntegra, suponiendo que el trabajador haya estado empleado durante todo el semestre. Esta condición debe cumplirse; de lo contrario, sólo se concederá una parte proporcional del total.

Para EsSalud, esto implica una bonificación del 9%, junto con un salario extra. La bonificación se reduce al 6,75% si se está asociado a una Empresa Prestadora de Salud (EPS). Es importante destacar que, en Perú, las empresas del sector privado tienen la obligación de abonar la gratificación hasta la quincena de julio o diciembre.

Los trabajadores que cumplen con los requisitos para obtener esta bonificación son aquellos que están empleados en una empresa privada con un contrato de trabajo indefinido, a plazo fijo o a tiempo parcial, incluso si su jornada laboral es menor a 4 horas diarias.

Del mismo modo, en virtud de la Ley de Gratificación N° 27735, algunos trabajadores de organizaciones públicas sujetas al Decreto Legislativo N° 728 también están cubiertos. Sin embargo, existen diferencias en la forma de calcular el monto de la gratificación.

Si el empleado trabajó de enero a junio, un semestre completo, debe cobrar su salario íntegro; si no, se le pagará una fracción que corresponda al tiempo que dedicó a desempeñar sus funciones.

2.2.5. COEXISTENCIA DE RÉGIMENES LABORALES

La legislación peruana en materia de derechos laborales no es uniforme. Esto se debe a la existencia de diversas modalidades de

regulación. Por ejemplo, los trabajadores del sector público se rigen por el D.L. No. 276, mientras que los empleados del sector privado están sujetos al Decreto Legislativo No. 728. Asimismo, hay modalidades específicas como los contratos de servicio administrativo (CAS).

Incuestionablemente, la realidad se fundamenta en el crecimiento de las teorías que examinan la relación empleador-Estado y distinguen al Estado como entidad sociopolítica. En consecuencia, el Poder Ejecutivo es utilizado para realizar su objetivo de proteger a la humanidad. Por lo tanto, independientemente del régimen que rige su situación contractual con la entidad, el empleado de esta es considerado un servidor público. Sabiendo esto, es inexcusable que exista desigualdad laboral o económica.

Es importante reconocer que los distintos regímenes otorgan derechos y beneficios variados a las personas que realizan la misma función en una entidad pública. Esta situación puede interpretarse como una forma de discriminación o una falta de atención hacia las posibles repercusiones. Tales circunstancias pueden contribuir a una disminución de la autoestima, lo que a su vez afecta negativamente la calidad de los servicios ofrecidos.

El empleado ha priorizado la estabilidad laboral por encima de beneficios inmediatos y a largo plazo, lo que hace relevante identificar al D. L. N.º 276 como un régimen laboral unificador. La angustia de enfrentar una incertidumbre constante no fundamenta que el empleado obtenga un salario completo de gratificación, tal como ocurre con el servidor del D. L. 728. Este descubrimiento pone de manifiesto una evidente inseguridad en el propio trabajador. Esta percepción está condicionada por el sistema burocrático vigente, que todavía conserva una estructura jerárquica, la imposición autoritaria del superior, la mecanización del trabajo y la flexibilidad en la aplicación de sanciones administrativas; pero, principalmente, por la falta de entendimiento sobre los alcances de cada régimen.

2.2.6. DESIGUALDAD DE DERECHOS LABORALES

La identificación de la desigualdad en la remuneración y otros derechos implica la comparación de situaciones concretas. Es decir, se requiere un punto de referencia para llevar a cabo dicha comparación, conocido como término de comparación o *tertium comparationis*. Por lo tanto, es fundamental contar con al menos dos trabajadores o grupos de trabajadores que reciban un tratamiento remunerativo diferenciado, lo cual contraviene el derecho a la igualdad. En el contexto de la comparación entre dos trabajadores, la Corte Suprema, en la Casación Laboral N.º 208-2005-PASCO, emitida el 08 de abril de 2013, se definen criterios pertinentes, y se afirmó que los criterios mínimos a considerar son: a) la fuente del homólogo con el que se llevan a cabo las comparaciones; b) La clasificación o nivel profesional al que corresponde tanto el homólogo como el solicitante; c) se debe considerar la antigüedad del empleado en la empresa, las tareas desempeñadas en su caso, y desglosar de manera detallada los conceptos salariales que se reciben en ambas situaciones, así como otros aspectos que se consideren pertinentes. Es necesario analizar las características del cargo que desempeña el empleado utilizado como referencia, así como las particularidades objetivas asociadas a dicho cargo (antigüedad, rendimiento, formación, entre otros). En contraste con lo mencionado, para determinar si la compensación diferenciada establecida por una norma legal conlleva un trato desigual, en oposición al principio de igualdad ante la ley, el Tribunal Constitucional aplica el test de igualdad (proporcionalidad o razonabilidad). STC No. 0004-2006-PI/TC, emitido el 29 de marzo de 2006, el Tribunal Constitucional dictaminó que los pasos de la prueba de igualdad fueron los siguientes: a) La determinación del tratamiento legislativo diferenciado: intervención en la legislación antidiscriminación. b) decidir la intensidad de la intervención en materia de igualdad. c) Se determinan el objetivo y la finalidad de los distintos tratamientos. d) evaluación de la competencia. e) Evaluación de requerimientos. f) Evaluación de la proporcionalidad en un sentido estricto o análisis de ponderación. Asimismo, en la STC N°0004-2006-

PI/TC, emitida el 29 de marzo de 2006, el Tribunal Constitucional aclaró que, al examinar la diferenciación legislativa, es fundamental primero determinar si el hecho que se alega como discriminatorio es igual o diferente al hecho que se utiliza como referencia para la comparación. En este sentido, si se establece que son iguales, la norma legislativa que establece un tratamiento diferenciado contraviene el principio de igualdad, al tratar de manera distinta dos situaciones fácticas que son similares. En contraposición, si se concluye que son distintas, es necesario proseguir con los procedimientos del test de igualdad, dado que la aplicación de un tratamiento legislativo diferente a dos situaciones jurídicas que son disímiles no implica necesariamente que tal medida cumpla con el principio y derecho de igualdad. Según lo expuesto por Marcenaro (2009), un trato se considera desigual no solo cuando se brinda un tratamiento distinto ante situaciones similares, sino también cuando, en el caso de situaciones diferentes, dicha diferencia se lleva a cabo en condiciones desiguales. (p. 43). Esto significa que cuando una norma jurídica establece un trato diferente en términos de compensación, el análisis de la igualdad debe conectar la situación con un término de comparación adecuado y confirmar que la diferencia está justificada de forma justa e imparcial. Para ello, habrá que utilizar el test de igualdad, que evalúa la adecuación, necesidad y proporcionalidad estricta de la norma que establece la diferenciación.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Regímenes Laborales. Conjunto de disposiciones que regulan la relación laboral entre el empleado y el empleador. En nuestro país, se reconocen tres regímenes: el público, establecido por el Decreto Legislativo 276, conocido como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa; el privado, regido por el Decreto Legislativo N.º 728, denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y el régimen correspondiente al Decreto Legislativo 1057, que se refiere al Contrato Administrativo de Servicios, el cual ha sido reconocido como régimen laboral por el Tribunal Constitucional. Asimismo, es importante tener en cuenta a aquellos que laboran bajo la modalidad de

Locación de Servicios y la implementación progresiva de la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057.

Desigualdad ante la Ley. Categoría que facilita la comprensión del incumplimiento de los tratados firmados por un Gobierno, originados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. La disparidad, en consecuencia, debe ser comprendida no únicamente mediante la implementación de una legislación discriminatoria, sino también a través de cualquier acción que limite los derechos. Este enfoque sobre la categoría en cuestión facilita el análisis de las consecuencias que derivan de la coexistencia de los diversos regímenes laborales.

Discriminación laboral. Categoría que define la existencia de un sistema jurídico marcado por la inequidad o por regulaciones que promueven una diferenciación.

El Gobierno Regional. Se deduce de la voluntad de las personas, es una entidad legal del derecho público con autonomía sobre la esfera política, económica y administrativa en relación con sus poderes constitucionales, tanto exclusivos como divididos. Junto con la jurisdicción, el objetivo principal del Departamento de Huánuco es promover el desarrollo regional generalizado y sostenible, promover la inversión pública y privada y crear empleo. Además, es responsable del uso total de los derechos y la igualdad de oportunidades para sus ciudadanos de acuerdo con los planes y programas de desarrollo nacionales, regionales y locales. Proporciona a las autoridades locales en recursos de salud, económicos, administrativos, legales y contables necesarios para la implementación de sus poderes y responsabilidades en la gestión de CO de acuerdo con las políticas y prioridades funcionales y regionales.

DIRESA- La Dirección Regional de Salud se desempeña como un organismo técnico normativo en el ámbito del Sector Salud del Gobierno Regional. Mediante la Dirección de Servicios de Salud y sus entidades desconcentradas, asume la responsabilidad, de acuerdo con la Ley N°29124 y su reglamento establecido por el Decreto Supremo N°017-2008-SA, de implementar acciones de promoción, reestructuración, adecuación y creación

de nuevas ACLAS, así como de formalizar convenios a nivel regional. Además, participa en la elaboración, formulación y evaluación del Plan de Salud Local (PSL) en los ámbitos técnico-sanitario y administrativo-contable.

El Gobierno Local. Es una institución de administración municipal del distrito y ayuda a crear y mantener condiciones para mejorar las vidas y la salud de la población al intervenir entre la población. Los mecanismos directos del sustrato de la organización territorial del país y los mecanismos directos de los ciudadanos en los asuntos públicos institucionalizan y gestionan los intereses del público en cuestión. Los elementos más importantes del municipio son el territorio, la población y la estructura organizativa. Los municipios provinciales y de distrito actúan como organismos administrativos que promueven el desarrollo local, son personalidad legal en derecho público y tienen competencias para lograr sus objetivos.

CLAS - Comunidades Locales de Administración de Salud. Los órganos de Cogestión se estructuran como Asociaciones Civiles, las cuales son entidades de derecho privado y sin fines de lucro. Tienen un enfoque fundamentalmente social y orientado al bien común, y se mantienen al margen de cualquier actividad política o religiosa. Su funcionamiento se basa en las disposiciones establecidas en su estatuto, así como en el código civil y otras normativas relevantes. Sus objetivos principales son la administración de recursos estatales para implementar el Plan de Salud Local (PSL). Utilizando sus propuestas, promueven capital, eficiencia, eficiencia y oportunidades para la atención médica.

Convenio de Cogestión. 1. Relación jurídica entre el CLAS, la Administración Local y la Administración Regional.

Comunidades Locales de Administración de Salud. Organismos de cogestión establecidos como asociaciones civiles sin ánimo de lucro con personalidad jurídica, conforme a lo estipulado por el Código Civil, en adelante CLAS.

Cogestión. Se define como una estrategia o práctica dentro del ámbito empresarial. Su objetivo es otorgar a los empleados la responsabilidad de

participar en la toma de decisiones vinculadas a la dirección y administración de la empresa.

Precariedad Laboral. Se refiere a una condición que enfrentan los empleados, marcada por la inestabilidad en los contratos y la violación de ciertos derechos laborales.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. La coexistencia de regímenes laborales es la causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud potracancha-2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA

- **HE1.** El Estado no ha podido unificar la contratación laboral por eso existen varios regímenes laborales entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha -2022.
- **HE2.** Existe desigualdad de derechos en los regímenes laborales 276, 728 y CAS 1057 de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.
- **HE3.** La percepción de desigualdad de derechos es alta entre los regímenes laborales que tiene los trabajadores del Centro de Salud Potracancha -2022.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Coexistencia de regímenes laborales

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desigualdad de Derechos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente: Desigualdad de Derechos	Significa que hay un desequilibrio en las oportunidades de acceso al derecho.	Esta variable se va medir a través de:	Remuneración	Diferencia en los beneficios
	La desigualdad en consecuencia debe comprenderse, no solo por la emisión de una Ley discriminatoria, sino por todo acto restrictivo del derecho.	La ficha de análisis las encuestas que se realice a los trabajadores.	CTS Aguinaldo Gratificación	Falta de beneficios Percepción de desigualdad
Variable Independiente: Coexistencia de regímenes laborales	Conjunto de sistemas que regulan la relación laboral del trabajador en relación con el empleador. en nuestro país existen diferentes regímenes como: D. Leg. 276, D. Leg. 728 D. Leg. 1057	Esta variable se va analizar a través de fichas de análisis de expedientes del personal que obra en el área de recursos Humanos.	D.L. 276 D. L.728 D.L. 1057	Justificación de su existencia Futura unificación de regímenes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

El tipo de investigación planteada en el presente trabajo será la investigación pura – teórica, se define como un proceso sistemático destinado a obtener un nuevo conocimiento, con el propósito exclusivo de ampliar la comprensión de una realidad específica. Este tipo de investigación también es denominado investigación básica o fundamental

La investigación pura se basa y respalda en el contexto teórico, y su propósito básico es desarrollar teorías, revelando extensos principios generales o principios, este tipo de investigación utiliza cuidadosamente el procedimiento de muestreo para expandir sus descubrimientos superiores al grupo de control o las situaciones estudiadas.

3.1.2. ENFOQUE

Hernández & Mendoza (2018) La ruta cuantitativa se define como el enfoque apropiado para estimar las magnitudes o la frecuencia de fenómenos, así como para poner a prueba hipótesis (p. 6).

Este estudio de investigación se sitúa dentro de un enfoque cuantitativo, el cual, según Trujillo (2018), se distingue por su capacidad para obtener resultados y su objetivo de describir y explicar características generales externas. Este enfoque se enfoca en aquellos aspectos que pueden ser cuantificados, lo que lo convierte en una opción adecuada para la investigación propuesta.

3.1.3. ALCANCE O NIVEL

Conforme a Zevallos (2020) citando a Hernández Sampieri (2008) El objetivo del nivel descriptivo es detallar las características,

propiedades y aspectos significativos de cualquier fenómeno estudiado (p. 136).

Al igual que Zevallos (2020), que se refiere al Hernández Samper (2008) a un nivel explícito indica que vale la pena preparar el suelo y generalmente tres tipos antes (Dankhe, 1968, p. 66). Se centran en eliminar las causas de los fenómenos físicos y sociales (p. 136).

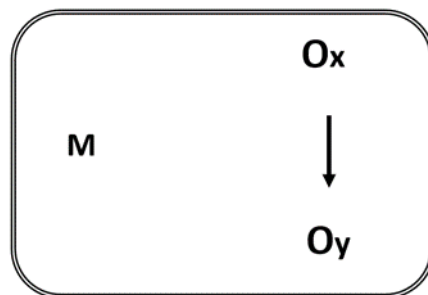
Es descriptivo-explicativo para responder al desarrollo de la investigación actual.

3.1.4. DISEÑO

En lo que respecta al diseño metodológico, Zevallos (2020) sostiene que se trata del conjunto de decisiones, etapas, esquemas y actividades que deben llevarse a cabo durante el proceso de investigación.

El presente trabajo investigación tiene el diseño descriptivo causal explicativo.

Cuyo esquema es:




Donde:

Ox = Observación de la variable que influye.

M = Muestra.

Oy = Observación de la variable influida.

→ = Influencia (nexo causal).

En este esquema, **M** es la muestra en la que se realizó el estudio, y los subíndices **X, Y** en cada **O**, nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables del trabajo de investigación, finalmente la  hace mención o representa a la influencia existente entre las variables en estudio, es decir el nexo causal, pues este busca encontrar las causas que influyen en la modificación de variable dependiente y describir como se da esta influencia.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

El trabajo académico se realizó con una población total de 133 trabajadores distribuidos entre los diferentes regímenes laborales: 67 con condición de nombrado, 14 bajo el régimen 728, y 52 bajo el régimen CAS-1057 del Centro de Salud Potracancha, que representa el total de trabajadores que se encontraban trabajado en el año 2022.

3.2.2. MUESTRA

Se ha elegido a criterio del investigador utilizar una muestra no probabilística por conveniencia en razón de un muestreo por conveniencia, es así que el total a utilizar es de 55 trabajadores del total de universo de 133, esto debido a que se propuso realizar la encuesta a todos los trabajadores a quienes a través de grupos laborales de la aplicación WhatsApp, se les hizo llegar la encuesta elaborada en Formularios de Google, que es un software de administración de encuestas que se incluye como parte del conjunto gratuito *Google Docs Editors* basado en la web que ofrece Google, donde solo 55 trabajadores dispusieron brindar sus respuestas a la encuesta por lo que por límites de tiempo y economía y a pesar de haber insistido en la solicitud de respuesta ese fue el número de trabajadores alcanzado, este número significativo que representa al 41 % de la población total abarcar de manera concreta los objetivos de la investigación y los resultados tendrán representación de la población, esto debido a que la intención de la investigación es entre otros recopilar la percepción de los trabajadores respecto a los regímenes laborales coexistentes.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

a. FICHAJE

Nos permitirá la recolección de datos teóricos a partir de fuentes bibliográficas, hemerográficas, sitios web y otros recursos nos permitirá gestionar tanto datos teóricos como prácticos a lo largo de la investigación.

b. FICHA DE ANÁLISIS DE EXPEDIENTES

Nos permitirá dar respuesta y comprobar todas las afirmaciones planteadas correspondientes al análisis del expediente laboral que obra en recursos humanos, accediendo a la información contenida respecto al régimen de contratación y los derechos otorgados en cada régimen a fin de ser comparados entre sí.

c. LA ENCUESTA

Nos permite la recopilación de datos, mediante preguntas formuladas directas o indirectamente a los 126 trabajadores del Centro de Salud Potracancha, para recopilar la percepción respecto a la desigualdad de derechos laborales que tienen los trabajadores del Centro de Salud Potracancha.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

a. TABLAS

Estas fueron elaboradas para reflejar la información de manera ordenada y poder presentarla en el informe final de la investigación, se procuró presentar toda la información relevante mediante la aplicación de los instrumentos en los sujetos de estudio, y la información obtenida de la encuesta aplicada en los recopilados del año 2022.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Se presentaron la información obtenida mediante los instrumentos aplicados, y se identificó la perspectiva de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha. El análisis de datos de lo específico a lo general, atendiendo las preguntas de los problemas planteados a fin de obtener conclusiones sobre la realidad de la coexistencia de los regímenes laborales.

Para la interpretación de la información, se observó los hechos de manera retrospectiva y se analizaron críticamente, con la capacidad de reconocer la tendencia a los sesgos, procurando analizar la información de manera abstracta y bajo la intención de desarrollar una crítica constructiva. Además, se incidió en observar las tendencias en las respuestas presentadas en las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada, que brindó datos cualitativos que fueron analizados objetivamente. Los resultados se relacionaron entre sí mediante un pensamiento crítico, interpretando la realidad reflejada en las opiniones de la población investigada, los mismos que fueron convertidos en frecuencias y promedios porcentuales para su mejor interpretación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

La información brindada por el área de recursos Humanos del centro de Salud Potracancha fue completa y permitió presentar los siguientes datos generales:

Tabla 1

Total de trabajadores por regímenes del centro de salud de Potracancha 2022

Régimen	N.º	% porcentaje
Nombrado	52	39.10%
DL 728	14	10.52%
DL 1057	52	50.38%
Total	133	100.00%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El análisis de la distribución de regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha muestra que el 50.38% de los trabajadores se encuentran bajo el régimen DL 1057 (Contratación Administrativa de Servicios - CAS), lo que representa la mitad del total de trabajadores. Los trabajadores nombrados constituyen el 39.10% del total, una porción significativa de la fuerza laboral. Por último, el 10.52% de los trabajadores están bajo el régimen DL 728.

Este es el primer reporte de información que corrobora la coexistencia de regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha. La alta proporción de trabajadores bajo el régimen DL 1057 indica que este es el régimen más utilizado en la institución. Aunque los trabajadores nombrados no son mayoría, constituyen un grupo importante dentro de la institución, lo menor representación de los trabajadores bajo el régimen DL 728 sugiere que este régimen es el menos común en comparación con los otros dos.

Efectivamente, tal parece que la tendencia se inclina a que en mayor medida existen más trabajadores en los regímenes que menos beneficios tienen, esta tendencia se irá corroborando con los demás datos recopilados, lo cual permitirá un análisis más profundo de la desigualdad en los derechos y beneficios laborales entre los diferentes regímenes.

Tabla 2*Total de trabajadores de la muestra por profesión del centro de salud de Potracancha 2022*

Profesión	N.º De Trabajadores	Porcentaje
Tec. Estadístico	2	1.50%
Tec. Farmacia	4	3.01%
Vigilante	2	1.50%
Piloto Ambulancia	2	1.50%
Tec. Laboratorio	10	7.52%
Tec. Enfermería	28	21.05%
Médico Veterinario	1	0.75%
Psicólogo	4	3.01%
Obstetra	21	15.79%
Lic. Enfermería	40	30.08%
C. Dentista	8	6.02%
Médico Cirujano	11	8.27%
TOTAL	133	100%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al analizar esta tabla que presenta el total de trabajadores de la muestra por profesión del Centro de Salud de Potracancha en 2022, se observa que La Licenciatura en Enfermería destaca con el 30.08% del total de trabajadores, lo que refleja una fuerte presencia en el centro de salud de Potracancha, le siguen los Técnicos en Enfermería con un 21.05% y los Obstetras con un 15.79%, lo cual indica que una gran parte del personal está concentrado en estas profesiones, en contraste, personal contratado como Técnico Estadístico, Vigilante, Piloto de Ambulancia y Médico Veterinario tienen una representación mínima, cada una con menos del 2% del total de

trabajadores. Estos datos nos permiten segmentar y analizar mejor la información sobre los múltiples regímenes laborales presentes donde se observa la información por profesiones, La información obtenida hasta ahora refuerza la premisa de que la diversidad de regímenes laborales contribuye a un trato diferenciado entre los trabajadores del Centro de Salud de Potracancha.

Tabla 3*Total de trabajadores de la muestra por profesión del centro de salud de Potracancha 2022*

Profesión	DL 728	DL 1057	Nombrado	Porcentaje
Tec. Estadístico	0	2	0	1.50%
Tec. Farmacia	0	2	2	3.01%
Vigilante	0	1	1	1.50%
Piloto Ambulancia	0	2	0	1.50%
Tec. Laboratorio	1	6	3	7.52%
Tec. Enfermería	5	12	11	21.05%
Médico Veterinario	0	1	0	0.75%
Psicólogo	0	3	1	3.01%
Obstetra	3	3	15	15.79%
Lic. Enfermería	2	13	25	30.08%
C. Dentista	2	2	4	6.02%
Médico Cirujano	1	5	5	8.27%
TOTAL	14	52	67	100%

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al analizar esta tabla que muestra el total de trabajadores de la muestra por profesión y régimen laboral en el Centro de Salud de Potracancha en 2022, se observa que la mayoría del personal se encuentra bajo el régimen nombrado, con un 50.38%, seguido por el régimen DL 1057 con un 39.10% y, finalmente, el régimen DL 728 con un 10.52%. En particular, la Licenciatura en Enfermería tiene una notable concentración de trabajadores nombrados, representando el 30.08% del total. Esta tendencia sugiere que la mayoría de los trabajadores en profesiones críticas para la atención directa al paciente, como Enfermería y Obstetricia, están nombrados, mientras que las categorías con menor representación, como Técnico Estadístico y Piloto de Ambulancia, están predominantemente bajo el régimen DL 1057. Esta distribución refuerza la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el centro, con una aparente inclinación hacia el uso de contratos DL 1057 y nombrados para la

mayoría del personal. Estos datos corroboran que la diversidad de regímenes laborales podría contribuir a un trato diferenciado entre los trabajadores, una tendencia que será examinada en mayor profundidad con la información adicional recopilada.

4.1.1. ENCUESTA

Las siguientes preguntas estuvieron referidas a los regímenes laborales en nuestra institución. la opinión recopilada de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022, permite comprender la percepción y situación de desigualdad que existe en este centro de salud, la encuesta procuro guardar la identidad de los participantes a fin de promover la voluntad y confianza de responder con sinceridad cada una de las preguntas planteadas, un total de 55 trabajadores participaron de dicha encuesta y el resultado brinda información de gran importancia para comprender mejor la situación actual, la información aporta información relevante para esta investigación la cual también será tabulada, descrita y analizada para los objetivos de esta investigación, las preguntas y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 4

Ítem 1: En qué medida usted tiene conocimiento sobre la presencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud de Potracancha?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	No tengo conocimiento	3	3	3	5.5%
2	Tengo poco conocimiento	17	20	34	30.9%
3	Neutral	8	28	24	14.5%
4	Tengo bastante conocimiento	10	38	40	18.2%
5	Tengo pleno conocimiento	17	55	85	30.9%
Total		55		3.38*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La encuesta tubo algunas preguntas para ver la variabilidad de los participantes, sin embargo, por decisión de la tesista no se presentaron dichos datos al no resultar relevantes, dicha información solo nos permitió corroborar la participación activa de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha por lo que luego de aplicar la encuesta se decidió iniciar la presentación de resultados con esta pregunta, que luego de ser analizada se puede señalar que el conocimiento de los trabajadores

sobre la presencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud de Potracancha, marca una tendencia significativa hacia el reconocimiento de esta diversidad laboral. Con una puntuación promedio de 3.38, un importante 30.9% de los encuestados afirmó tener pleno conocimiento del tema, mientras que otro 18.2% manifestó tener bastante conocimiento. Esto indica que casi la mitad de los trabajadores está bien informada sobre la existencia de diferentes regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha. Además, un 14.5% se ubicó en una posición neutral, sin inclinarse hacia el desconocimiento ni el conocimiento pleno.

Asimismo, un 30.9% de los trabajadores expresó tener poco conocimiento, y un 5.5% indicó no tener conocimiento alguno, lo cual señala que existe un sector considerable que aún no está completamente informado sobre la estructura laboral en su entorno, quizás por desinterés o podrían ser los que mejor régimen laboral ocupan. Esta diversidad en el nivel de conocimiento refleja la necesidad de una mayor difusión y educación respecto a los regímenes laborales en el Centro de Salud, para asegurar que todos los trabajadores comprendan las diferentes condiciones laborales que coexisten en su lugar de trabajo.

Tabla 5

Ítem 2: ¿En qué medida cree usted que los trabajadores del Centro de Salud Potracancha tienen conocimiento sobre la presencia de múltiples regímenes laborales?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	No tienen conocimiento	2	2	2	3.6%
2	Tienen poco conocimiento	21	23	42	38.2%
3	Neutral	13	36	39	23.6%
4	Tienen bastante conocimiento	10	46	40	18.2 %
5	Tienen pleno conocimiento	9	55	45	16.4%
Total		55		3.05*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En contraste con la pregunta anterior al analizar esta tabla que muestra la percepción de los trabajadores sobre el conocimiento que tienen sus compañeros acerca de la presencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha, se observa una tendencia hacia la creencia de que dicho conocimiento es limitado. La puntuación promedio de 3.05 sugiere que, en general, los encuestados perciben que el nivel de conocimiento de sus compañeros es medio. Un 38.2% de los encuestados considera que sus compañeros tienen poco conocimiento sobre los diferentes regímenes laborales, mientras que un 3.6% opina que no tienen conocimiento alguno. Por otro lado, un 23.6% se mantiene neutral, sin emitir un juicio claro sobre el nivel de conocimiento de los demás. En contraste, un 18.2% cree que los trabajadores tienen bastante conocimiento y un 16.4% piensa que tienen pleno conocimiento. Esta distribución indica que, aunque una fracción significativa de trabajadores considera que sus compañeros son conscientes de la diversidad de regímenes laborales, una proporción mayoritaria aún tiene una percepción limitada o moderada sobre el tema. Esto resalta la necesidad de una mejor comunicación y formación dentro del Centro de Salud para asegurar que todos los trabajadores estén bien informados sobre los regímenes laborales que coexisten en su entorno.

Tabla 6

Ítem 3: ¿ Siente que su régimen laboral le proporciona derechos y beneficios comparables a los de otros regímenes en la institución?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	Mucho menos	12	12	12	21.8%
2	Menos	16	28	32	29.1%
3	Igual	12	40	36	21.8%
4	Más	12	52	48	21.8%
5	Mucho más	3	55	15	5.5%
Total		55		2.6*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para el Ítem 3, la tabla muestra las percepciones de los trabajadores sobre si su régimen laboral les proporciona derechos y beneficios comparables a los de otros regímenes en el Centro de Salud Potracancha, se observa una distribución de opiniones variadas. La puntuación promedio es de 2.6, lo que indica una tendencia hacia la percepción de que los regímenes laborales proporcionan menos derechos y beneficios comparados con otros regímenes. Un 21.8% de los encuestados siente que su régimen les proporciona mucho menos derechos y beneficios, y un 29.1% considera que reciben menos beneficios, reflejando una preocupación significativa entre una parte considerable de los trabajadores sobre la desigualdad percibida. En contraste, un 21.8% de los trabajadores considera que su régimen es igual en términos de derechos y beneficios, mientras que otro 21.8% siente que reciben más beneficios. Solo un 5.5% opina que su régimen les proporciona mucho más derechos y beneficios en comparación con otros, Mostrando una insatisfacción marcada en la mayoría de trabajadores con su régimen laboral, aunque hay una fracción de trabajadores que percibe equidad o incluso ventajas en sus regímenes, resulta un número aún muy pequeño para poder hablar de un grado de igualdad dentro del centro de salud de Potracancha, ya que una mayor proporción percibe una desventaja.

Tabla 7

Ítem 4: ¿Considera que la coexistencia de varios regímenes laborales genera desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	En gran medida	25	25	25	45.5%
2	En alguna medida	19	44	38	34.5%
3	Neutral	8	52	24	14.5%
4	En poca medida	2	54	8	3.6%
5	En muy poca medida	1	55	5	1.8%
Total		55		1.8*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al analizar esta tabla que muestra las percepciones de los trabajadores sobre si la coexistencia de varios regímenes laborales genera desigualdad de derechos en el Centro de Salud Potracancha, se observa una tendencia clara hacia la percepción de desigualdad. La puntuación promedio es de 1.8, lo que indica una fuerte inclinación hacia la creencia de que la coexistencia de diversos regímenes laborales efectivamente genera desigualdad de derechos. Un 45.5% de los encuestados considera que esta coexistencia genera desigualdad en gran medida, y un 34.5% piensa que lo hace en alguna medida. en contraposición de estos datos, solo un 14.5% se mantiene neutral, mientras que un pequeño porcentaje cree que la coexistencia de regímenes laborales genera desigualdad en poca medida (3.6%) o en muy poca medida (1.8%). Estos resultados destacan una percepción mayoritaria de desigualdad entre los trabajadores, lo cual es un indicativo significativo de la problemática en cuestión y corrobora las observaciones realizadas en los análisis previos. La mayoría de los trabajadores sienten que la existencia de múltiples regímenes laborales contribuye a la disparidad en derechos y beneficios, lo cual subraya la importancia de abordar esta cuestión en la búsqueda de un entorno laboral más equitativo.

Tabla 8

Ítem 5: ¿ Cómo percibe usted la posibilidad de una eventual unificación de regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha a través de un sistema único de salud o la implementación del régimen Servir en el Perú?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	Muy positivo	8	8	8	14.5%
2	Positivo	26	34	52	47.3%
3	Neutral	12	46	36	21.8%
4	Negativo	6	52	24	10.9%
5	Muy negativo	3	55	15	5.5%
Total		7		2.4*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Esta tabla muestra las percepciones de los trabajadores sobre la posibilidad de una eventual unificación de regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha a través de un sistema único de salud o la implementación del régimen Servir en el Perú, se observa una tendencia positiva hacia esta propuesta. La puntuación promedio es de 2.4, indicando una inclinación general hacia una percepción favorable. Un 47.3% de los encuestados considera que la unificación sería positiva, y un 14.5% la ve como muy positiva. En contraste, un 21.8% se mantiene neutral, mientras que un 10.9% tiene una percepción negativa y un 5.5% ve la unificación como muy negativa. Estos resultados sugieren que una mayoría significativa de trabajadores percibe la unificación de regímenes laborales como una mejora potencial, lo que subraya un deseo por parte de muchos de ellos de simplificar y unificar el sistema para reducir la desigualdad y mejorar la equidad en el entorno laboral. Esta percepción positiva refuerza la importancia de considerar seriamente la implementación de un sistema único de salud o el régimen Servir como una solución viable para abordar las disparidades existentes entre los diferentes regímenes laborales en la institución.

Tabla 9

Ítem 6: ¿Cómo describiría usted las razones detrás de la presencia de múltiples regímenes laborales en la institución?

	Alternativa	fi	Fi	%
1	Falta de claridad en las políticas de contratación	14	14	25.5%
2	Limitaciones presupuestales	26	40	47.3%
3	Normativas Gubernamentales	8	48	14.5%
4	Necesidades específicas	4	52	7.3%
5	Todas	1	53	1.8%
+	Por demanda de usuarios	2	55	3.6%
	Total	55		100 %

Nota. * otra que consideraron los encuestados

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al realizar esta pregunta la intención fue analizar si los encuestados tenían idea de las razones de desigualdad con propuesta de respuesta sugerida, además se agregó un rubro adicional donde los encuestados podían agregar alguna otra razón según su criterio, sin embargo, la mayoría prefirió elegir las alternativas propuestas, es así que esta tabla muestra las razones detrás de la presencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha, se observa que la mayoría de los encuestados considera las limitaciones presupuestales como la principal razón, con un 47.3%. Esto indica una percepción generalizada de que los recursos financieros insuficientes son un factor determinante en la implementación de diversos regímenes laborales. La falta de claridad en las políticas de contratación es la segunda razón más mencionada, con un 25.5%, lo que sugiere que una mayor transparencia y consistencia en las políticas podría reducir la fragmentación laboral. Las normativas gubernamentales también son vistas como un factor importante, aunque en menor medida (14.5%), lo que refleja la influencia del marco legal en las decisiones de contratación. Las necesidades específicas de la institución representan un 7.3%, indicando que, en algunos casos, los regímenes diversos pueden ser una respuesta a demandas particulares de ciertos roles o funciones. La opción *Todas* y *Por demanda de usuarios* son las menos mencionadas, con un 1.8% y

3.6% respectivamente, lo que sugiere que estos factores no son vistos como principales impulsores de la multiplicidad de regímenes laborales. Este análisis resalta que, según la percepción de los trabajadores, las restricciones presupuestarias y la falta de claridad en las políticas son las principales causas de la diversidad de regímenes laborales.

Tabla 10

Ítem 7: ¿Cómo describiría usted la desigualdad de derechos en términos de remuneración entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales en la institución?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	Muy desigual	23	23	23	41.8%
2	Desigual	27	50	54	49.1%
3	Neutral	5	55	15	9.1%
4	Igualitaria	0	55	0	0%
5	Muy igualitaria	0	55	0	0%
Total		55		1.6*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Esta tabla muestra las percepciones sobre la desigualdad de derechos en términos de remuneración entre los trabajadores de diferentes regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha, al analizar esta información se observa que una gran mayoría de los encuestados percibe una significativa desigualdad. Un 41.8% de los trabajadores considera que la remuneración es *Muy desigual*, y un 49.1% la describe simplemente como *Desigual*, sumando un total de 90.9% que percibe alguna forma de desigualdad. Solo un 9.1% se mantiene neutral, mientras que ninguno de los encuestados percibe la remuneración como *Igualitaria* o *Muy igualitaria*. Por lo que se sugiere que en mayor medida existen percepciones de desigualdad en la remuneración.

Tabla 11

Ítem 8: En su experiencia, ¿siente que su régimen laboral le brinda beneficios y oportunidades de desarrollo profesional comparables a los de otros regímenes?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	Mucho menos	9	9	9	16.4%
2	Menos	17	26	34	30.9%
3	Igual	16	42	48	29.1%
4	Más	8	50	32	14.5%
5	Mucho más	5	55	25	9.1%
Total		55		2.6*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para el Ítem 8, que muestra cómo los trabajadores del Centro de Salud Potracancha perciben los beneficios y oportunidades de desarrollo profesional que les brinda su régimen laboral comparado con otros regímenes, se observa una distribución de opiniones bastante variada. Un 16.4% de los encuestados siente que su régimen les brinda *Mucho menos* beneficios y oportunidades, y un 30.9% siente que reciben Menos, lo que en conjunto suma un 47.3% de percepción negativa. Un 29.1% de los trabajadores considera que reciben beneficios iguales en comparación con otros regímenes, mientras que un 14.5% y un 9.1% sienten que reciben *Más* o *Muchos más beneficios* respectivamente. La puntuación promedio de 2.6 indica una percepción general ligeramente inclinada hacia el lado negativo. Este análisis sugiere que, aunque hay una proporción significativa de trabajadores que perciben igualdad o incluso ventajas en su régimen, prevalece la opinión de que existen desigualdades en términos de beneficios y oportunidades de desarrollo profesional. Esta tendencia inicial se irá corroborando con los demás datos recopilados, y refuerza la idea de que en mayor medida existen más trabajadores en los regímenes que menos beneficios tienen.

Tabla 12

Ítem 9: ¿Cómo percibe usted la igualdad en las oportunidades de desarrollo profesional entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales en la institución?

<i>Valor</i>	<i>Alternativa</i>	<i>fi</i>	<i>Fi</i>	<i>Puntuación</i>	<i>%</i>
1	<i>Muy desigual</i>	14	14	14	25.5%
2	<i>Desigual</i>	23	37	46	41.8%
3	<i>Neutral</i>	12	49	36	21.8%
4	<i>Igualitaria</i>	5	54	20	9.1%
5	<i>Muy igualitaria</i>	1	55	5	1.8%
<i>Total</i>		55		2.2*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para la tabla 13 se puede evidenciar una inclinación significativa hacia la percepción de desigualdad. Un 25.5% de los encuestados considera que las oportunidades son *Muy desiguales* y un 41.8% cree que son *Desiguales*, lo que representa un total del 67.3% que percibe una falta de igualdad en las oportunidades de desarrollo profesional, esto reflejado en el hecho que por el tipo de régimen que tienen no son considerados en las capacitaciones u otras actividades similares. Un 21.8% de los trabajadores mantiene una postura *Neutral* respecto a esta cuestión, mientras que solo un 9.1% y un 1.8% consideran que las oportunidades son *Igualitarias* o *Muy igualitarias*, respectivamente. La puntuación promedio de 2.2 indica una percepción general claramente inclinada hacia la desigualdad. Este análisis inicial refuerza la tendencia observada en los datos anteriores, donde la percepción de desigualdad es predominante, y sugiere que los trabajadores sienten que existen diferencias significativas en las oportunidades de desarrollo profesional entre los distintos regímenes laborales, lo que se seguirá corroborando con el análisis de los demás datos recopilados.

Tabla 13

Ítem 10: ¿Cómo describiría su percepción sobre la desigualdad de derechos entre los trabajadores de diferentes regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	Muy evidente	14	14	14	25.5%
2	Evidente	28	42	56	50.9%
3	Neutral	9	51	27	16.4%
4	Poco Evidente	4	55	16	7.3%
5	Muy poco evidente	0	55	0	0%
Total		55		2*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para analizar esta tabla que muestra la percepción sobre la desigualdad de derechos entre los trabajadores de diferentes regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha, se debe entender que la pregunta va dirigida a que los encuestados señalen su percepción, el resultado brinda un panorama alineado a los anteriores datos visualizados que se observa una clara tendencia hacia la percepción de desigualdad. Un 25.5% de los encuestados describe la desigualdad como *Muy evidente*, mientras que el 50.9% la califica como *Evidente*, sumando así un 76.4% de trabajadores que perciben una desigualdad significativa. Solo un 16.4% de los encuestados mantiene una postura *Neutral* respecto a esta cuestión, y un pequeño 7.3% considera la desigualdad como *Poco evidente*. Ninguno de los encuestados percibió la desigualdad como *Muy poco evidente*. La puntuación promedio de 2 refuerza la percepción general de una evidente desigualdad de derechos entre los distintos regímenes laborales. Este análisis, sumado a los anteriores, confirma que la percepción de desigualdad en derechos laborales es una preocupación predominante entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha y sugiere que este sentimiento de desigualdad se manifiesta de manera consistente en diversas áreas evaluadas en la encuesta.

Tabla 14

Ítem 11: ¿Cree que la percepción de desigualdad de derechos afecta la moral y la motivación de los trabajadores en la institución?

Valor	Alternativa	fi	Fi	Puntuación	%
1	Mucho	26	26	26	47.3%
2	Algo	20	46	40	36.4%
3	Neutral	5	51	15	9.1%
4	Poco	2	53	8	3.6%
5	Nada	2	55	10	3.6%
Total		55		1.8*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En esta pregunta que intenta ver si los trabajadores del centro de salud de Potracancha perciben afectaciones en el desempeño profesional por sentir que existe desigualdad, se observa que una gran mayoría de los encuestados considera que esta situación tiene un impacto significativo. Un 47.3% de los encuestados cree que la desigualdad de derechos afecta *Mucho*; la moral y la motivación, mientras que un 36.4% considera que la afecta *Algo*, sumando así un 83.7% de trabajadores que perciben un impacto negativo considerable. Solo un 9.1% de los encuestados se mantuvo *Neutral* respecto a esta cuestión, y un pequeño 7.2% considera que la desigualdad afecta *Poco* o *Nada*; la moral y motivación. La puntuación promedio de 1.8 muestra una inclinación importante a señalar que existe un efecto notablemente negativo en la moral y motivación de los trabajadores. Confirmando que la percepción de desigualdad es un tema crítico que afecta no solo la percepción de justicia en la institución, sino también la moral y la motivación del personal, lo cual podría tener implicaciones importantes para el rendimiento y la satisfacción laboral

Tabla 15

Ítem 12: ¿Ha experimentado usted personalmente alguna situación de desigualdad de derechos debido al régimen laboral al que está sujeto en el Centro de Salud Potracancha?

Valor	Alternativa	Fi	Fi	Puntuación	%
1	Si, con frecuencia	18	18	18	32.7%
2	Si, ocasionalmente	24	42	48	43.6%
3	No, nunca	6	48	18	10.9%
4	No, casi nunca	4	52	16	7.3%
5	No aplica, prefiero no responder	3	55	15	5.5%
Total		55		2*	100 %

Nota. * Puntuación Promedio.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Para analizar esta tabla se debe entender que la pregunta es directa respecto a un hecho vivido de desigualdad, ante la pregunta de si han experimentado personalmente situaciones de desigualdad de derechos debido al régimen laboral al que están sujetos en el Centro de Salud Potracancha, se observa que una mayoría significativa ha enfrentado tales situaciones, un 32.7% de los encuestados indicó que han experimentado desigualdad *Con frecuencia*, mientras que un 43.6% señaló que lo ha hecho *Ocasionalmente*, sumando así un 76.3% de trabajadores que han vivido situaciones de desigualdad en algún momento. Solo un 10.9% de los encuestados afirmó que *Nunca*; ha experimentado desigualdad, y un 7.3% dijo que *Casi nunca*; lo ha hecho. Un pequeño 5.5% prefirió no responder o consideró que la pregunta no les aplica. La puntuación promedio de 2 sugiere que la experiencia de desigualdad es bastante común entre los trabajadores. Esta información junto con la ya tabulada y analizada muestra la prevalencia y el impacto de la desigualdad de derechos en el ambiente laboral, lo que refuerza la necesidad de abordar estas diferencias para mejorar la equidad y satisfacción en la institución.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El presente trabajo se enfoca en analizar la coexistencia de regímenes laborales y su impacto en la desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha durante el año 2022. Para ello, se plantearon una serie de hipótesis que buscaban realizar una proyección de lo que serían los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de investigación, explorar la diversidad de regímenes laborales y las percepciones de los trabajadores sobre sus derechos y oportunidades ha sido un trabajo arduo y concientizado, la desigualdad es un factor preponderante que se ha mostrado en todo ámbito en esta investigación.

La contrastación de las hipótesis propuestas se basa en la información recopilada a través de encuestas aplicadas a los trabajadores del centro de salud de Potracancha, cuyos resultados se presentan y analizan en las tablas adjuntas. Este análisis permitió determinar si las percepciones y experiencias de los trabajadores respaldan las hipótesis planteadas, este análisis final proporciona una comprensión más profunda de cómo la estructura laboral influye en la igualdad de los trabajadores.

Ahora bien, debemos señalar que las hipótesis propuestas han permitido alcanzar un grado de identidad y coincidencia única que permite entender que el trabajo desarrollado a derivado en la afirmación de que las hipótesis han sido corroboradas y que las variables presentadas han mostrado consistencia en el señalamiento de la causa-efecto que se pretendía describir, tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas se encuentran respaldados, pues se aprecia de toda la información presentada que los trabajadores del Centro de Salud Potracancha perciben que la coexistencia de diferentes regímenes laborales es una causa significativa de desigualdad de derechos.

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis general planteada para este estudio es la siguiente: La coexistencia de regímenes laborales es la causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha-2022. Este planteamiento nace con la intención analizarla estructura

heterogénea de contratación y beneficios laborales y como esta puede influir significativamente en las percepciones y condiciones de trabajo de los empleados en este contexto específico.

El análisis de esta hipótesis permite no solo comprender las dinámicas internas del centro de salud, sino también abordar cuestiones fundamentales de equidad laboral y bienestar profesional. La investigación se centra en examinar cómo la presencia de regímenes como el 276, 728 y CAS 1057 afecta directamente la percepción de derechos, la igualdad de oportunidades y el nivel de satisfacción laboral entre los empleados.

La información recopilada mediante encuestas y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, se observa que existe una notable coincidencia entre las percepciones de los trabajadores y los datos objetivos obtenidos. Mostrando que los trabajadores que se encuentran bajo diferentes regímenes laborales reportan variaciones significativas en cuanto a remuneración, beneficios y oportunidades de desarrollo profesional. Esta disparidad no solo es percibida subjetivamente por los empleados, sino que también se refleja en los datos y las cifras estadísticas recopiladas.

En particular, las tablas presentadas revelan que una parte considerable de los trabajadores percibe desigualdades claras en términos de derechos y beneficios, dependiendo del régimen al que están sujetos. Por ejemplo, en la tabla que analiza la percepción de desigualdad de derechos en términos de remuneración (Tabla 11), se evidencia que una mayoría considera que la desigualdad es evidente o muy evidente. Además, las respuestas a la pregunta sobre la percepción de una eventual unificación de regímenes laborales (Tabla 9) sugieren que existe una tendencia positiva hacia esta idea, posiblemente como una solución percibida a las desigualdades actuales, en el entendido de que una unificación podría equiparar los derechos para arriba, es decir quienes menores beneficios y derechos tienen serían los más beneficiados, esto muestra un claro contraste en los resultados de ambas percepciones.

Por lo tanto, el análisis exhaustivo de los datos respalda la hipótesis general planteada al inicio de este estudio. La coexistencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha-2022 parece ser efectivamente la causa principal de las desigualdades de derechos observadas entre los trabajadores. Este hallazgo subraya la necesidad de revisar y posiblemente reformar las políticas laborales dentro del centro de salud para promover una mayor equidad y justicia laboral entre todos sus empleados.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1

La hipótesis específica 1 plantea que: El Estado no ha podido unificar la contratación laboral, por eso existen varios regímenes laborales entre los trabajadores del Centro, sugiriendo que la multiplicidad de regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha es resultado de la incapacidad del Estado para unificar las políticas de contratación laboral. Esta hipótesis se basa en la premisa de que la falta de un marco unificado de contratación contribuye a la existencia de diversos regímenes laborales, lo que a su vez mantiene la desigualdad entre los trabajadores.

El análisis de los datos recopilados respalda esta hipótesis. La Tabla 10 muestra que el 25,5% de los encuestados atribuye la presencia de múltiples regímenes laborales a la falta de claridad en las políticas de contratación, mientras que un 47,3% lo atribuye a limitaciones presupuestales y un 14,5% a normas dictadas por el gobierno.

La hipótesis es respaldada por la data que indica que en su mayoría los trabajadores perciben que las políticas y las restricciones presupuestarias del Estado juegan un papel crucial en la desigualdad que perciben en de la diversidad de regímenes laborales.

Sumado a que las respuestas de la Tabla 9 reflejan una percepción predominantemente positiva hacia la idea de unificar los regímenes laborales a través de un sistema único de salud o la implementación del régimen Servir, lo cual sugiere que los trabajadores ven esta unificación

como una posible solución a las desigualdades existentes. Así, la hipótesis específica 1 se confirma, pues los datos indican que la falta de unificación en la contratación laboral por parte del Estado es una causa significativa de la presencia de múltiples regímenes laborales en el centro de salud.

4.2.3. ESPECÍFICAS CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

2

La propuesta de hipótesis específica 2 señalo que: Existe desigualdad de derechos en los regímenes laborales 276, 728 y CAS 1057 de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022, y esta no solo se respaldó en la opinión o la percepción de los trabajadores sino también en las observaciones objetivas de derecho que cada régimen tiene, Los datos recopilados respaldan esta hipótesis, mostrando claramente que los trabajadores perciben diferencias significativas en términos de derechos y beneficios según el régimen laboral al que pertenecen.

La Tabla 11, que analiza la percepción de desigualdad de derechos en términos de remuneración, revela que el 41,8% de los encuestados considera que existe una gran desigualdad, y el 49,1% la percibe como desigual. Ningún encuestado considera que la remuneración sea igualitaria o muy igualitaria, lo que indica una percepción generalizada de inequidad. Esta percepción de desigualdad se corrobora con los datos presentados en la Tabla 12, donde el 47,3% de los encuestados siente que la desigualdad de derechos afecta mucho la moral y la motivación de los trabajadores, y el 36,4% siente que lo afecta algo.

Además, la Tabla 7, que analiza la percepción sobre los beneficios y oportunidades de desarrollo profesional comparables entre regímenes, muestra que una proporción significativa de trabajadores (30,9%) siente que reciben menos beneficios en comparación con otros regímenes, y solo un 14,5% siente que reciban más. Estos resultados confirman que los trabajadores perciben claras desigualdades en términos de derechos y beneficios según el régimen laboral, validando así la hipótesis específica 2.

4.2.4. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

La tercera hipótesis específica se centra en la percepción de desigualdad de derechos entre los trabajadores de diferentes regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha. Esta percepción es un indicador crucial de la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

La Tabla 8, que analiza la percepción de la desigualdad de derechos generada por la coexistencia de varios regímenes laborales, muestra que el 45,5% de los encuestados considera que esta situación genera desigualdad en gran medida, y el 34,5% en alguna medida. Solo un 1,8% de los encuestados siente que la desigualdad es muy poca.

Además, la Tabla 13 refuerza esta percepción, con un 25,5% de los encuestados describiendo la igualdad en oportunidades de desarrollo profesional como muy desigual, y un 41,8% como desigual. Estos resultados indican una percepción elevada de desigualdad de derechos entre los trabajadores de diferentes regímenes.

Por último, la Tabla 16, que aborda experiencias personales de desigualdad, muestra que un 32,7% de los encuestados ha experimentado situaciones de desigualdad con frecuencia, y un 43,6% de manera ocasional. Estos datos corroboran que la percepción de desigualdad de derechos es alta entre los trabajadores, validando la hipótesis específica 3.

En conclusión, el análisis y la contratación de las hipótesis específicas utilizando la información recopilada demuestran que las percepciones de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha reflejan claramente la existencia de desigualdades causadas por la coexistencia de múltiples regímenes laborales, validando así las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación aborda la problemática de la coexistencia de múltiples regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha y su impacto en la igualdad de derechos de los trabajadores. Para realizar esta investigación, se han considerado diversas hipótesis tanto generales como específicas que buscan determinar las causas y efectos de esta situación. En esta discusión de resultados, se describirán los datos obtenidos, se contrastarán con estudios previos y se enfatizarán los hallazgos nuevos, validando o refutando las hipótesis propuestas.

En relación con la hipótesis general (HG) que plantea que la coexistencia de regímenes laborales es la causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha, los datos obtenidos de las encuestas corroboran esta hipótesis. Las tablas presentadas reflejan una percepción clara de desigualdad entre los trabajadores debido a los diferentes regímenes laborales. Por ejemplo, en la Tabla 14, el 76,4% de los encuestados percibe una evidente desigualdad o muy evidente de derechos entre los diferentes regímenes laborales. Esta percepción es consistente con los estudios previos, como el de Flores Buendía (2018), quien concluye que la falta de un sistema único de remuneraciones en el sector público genera diferencias significativas en los derechos y beneficios de los trabajadores. De esta manera, la hipótesis general se valida, mostrando que la coexistencia de múltiples regímenes laborales contribuye significativamente a la desigualdad de derechos.

Al analizar la primera hipótesis específica (HE1), que sugiere que el Estado no ha podido unificar la contratación laboral, resultando en varios regímenes laborales, los resultados obtenidos también respaldan esta hipótesis. La Tabla 10 muestra que el 47,3% de los encuestados atribuye la presencia de múltiples regímenes laborales a limitaciones presupuestales y el 25,5% a la falta de claridad en las políticas de contratación. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Erazo Arroyo (2017), quien señala que la

normativa vigente en Ecuador, similar a la de Perú, contribuye a la fragmentación del régimen laboral, impidiendo una unificación coherente. Por tanto, la hipótesis HE1 está confirmada, demostrando que la incapacidad del Estado para unificar la contratación laboral ha resultado en la coexistencia de múltiples regímenes.

Respecto a la segunda hipótesis específica (HE2), que plantea la existencia de desigualdad de derechos en los regímenes laborales 276, 728 y CAS 1057, la evidencia recopilada también apoya esta afirmación. Los datos de la Tabla 11 indican que el 90,9% de los encuestados perciben una desigualdad en términos de remuneración entre los diferentes regímenes laborales. Este resultado está en línea con la investigación de Montalvo (2018), quien argumenta que la diferenciación en la contratación del personal en el sector público peruano genera inequidades significativas. De este modo, se valida la hipótesis HE2, confirmando la existencia de desigualdades de derechos entre los regímenes laborales analizados.

Finalmente, la tercera hipótesis específica (HE3), que sostiene que la percepción de desigualdad de derechos es alta entre los regímenes laborales del Centro de Salud Potracancha, también se verifica con los datos obtenidos. En la Tabla 12, se observa que el 83,7% de los encuestados siente que la percepción de desigualdad de derechos afecta la moral y motivación de los trabajadores. Esta percepción es consistente con la investigación de Ruiz (2017), quien encontró que una proporción significativa de trabajadores CAS se sienten discriminados y desiguales en términos de derechos laborales. Así, la hipótesis HE3 se confirma, indicando que la percepción de desigualdad es efectivamente alta entre los trabajadores de los distintos regímenes laborales.

La comparación con los antecedentes de investigación, tanto a nivel internacional como nacional y local, demuestra que la problemática de la coexistencia de múltiples regímenes laborales y la consiguiente desigualdad de derechos es una cuestión recurrente y bien documentada. Las investigaciones de Erazo (2017), Flores (2018), Montalvo (2018), Ruiz (2017) y Rivera (2018-2019) proporcionan un contexto robusto que apoya los hallazgos de la presente investigación. Estos estudios han abordado temas

similares en diferentes contextos y han encontrado resultados congruentes con los obtenidos en el Centro de Salud Potracancha, fortaleciendo la validez de las conclusiones aquí presentadas.

En conclusión, la investigación confirma que la coexistencia de múltiples regímenes laborales es la causa principal de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha. Esta desigualdad se manifiesta en términos de remuneración, beneficios y oportunidades de desarrollo profesional, afectando negativamente la moral y motivación de los trabajadores. Los hallazgos son consistentes con investigaciones previas, subrayando la necesidad urgente de políticas de unificación y estandarización de regímenes laborales para promover la equidad y justicia en el sector público.

CONCLUSIONES

La investigación confirma que la coexistencia de múltiples regímenes laborales es la causa principal de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha. Esta situación ha creado un entorno laboral donde las diferencias en términos de remuneración, beneficios y oportunidades de desarrollo profesional son evidentes y afectan negativamente la moral y motivación de los trabajadores.

El Estado no ha podido unificar la contratación laboral, lo que ha resultado en la coexistencia de varios regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha. Esta fragmentación se debe en parte a limitaciones presupuestales ya la falta de claridad en las políticas de contratación, contribuyendo a la desigualdad de derechos entre los trabajadores.

Existe una marcada desigualdad de derechos entre los regímenes laborales 276, 728 y CAS 1057 en el Centro de Salud Potracancha. Los datos revelan diferencias significativas en términos de remuneración y beneficios, lo que refuerza la percepción de injusticia entre los trabajadores de estos regímenes.

La percepción de desigualdad de derechos es alta entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales en el Centro de Salud Potracancha. La percepción afecta negativamente la moral y motivación de los empleados, lo que puede impactar en su desempeño y satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al Estado ya las autoridades del Centro de Salud Potracancha implementar políticas de unificación de los regímenes laborales existentes. Esto implica la creación de un marco normativo coherente y estandarizado que garantice la igualdad de derechos y beneficios para todos los trabajadores, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan.

Se recomienda al Estado ya las entidades responsables de la política laboral revisar y reformar las normativas existentes para facilitar la unificación de los regímenes laborales. Es necesario establecer criterios claros y uniformes que permitan una contratación coherente y justa en el sector público, eliminando las disparidades actuales.

Se recomienda al Estado y a las entidades responsables de la política laboral revisar y reformar las normativas existentes para facilitar la unificación de los regímenes laborales. Es necesario establecer criterios claros y uniformes que permitan una contratación coherente y justa en el sector público, eliminando las disparidades actuales.

Se recomienda llevar a cabo programas de sensibilización y capacitación para promover una cultura de igualdad y respeto en el lugar de trabajo. Además, se deben establecer mecanismos de comunicación y retroalimentación que permitan a los trabajadores expresar sus preocupaciones y sugerencias respecto a la equidad laboral. Estas medidas pueden contribuir a mejorar la percepción de igualdad y fortalecer la cohesión y moral del equipo de trabajo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Beltran Quiroga, J. (2009). *La evolucion de los derechos del empleado público*. Editorial Laborem.
- Congreso Constituyente Democratico. (1993, 29 de diciembre). *Constitucion Política del Perú*. Congreso constituyente. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.htm>
- Erazo Arroyo, J. A. (2017). *El régimen laboral ecuatoriano de los trabajadores y servidores públicos dentro del estado constitucional de derechos*. [Tesis de licenciatura, Universidad central del Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13146>
- Flores Buendia, R. (2022). *Manual de contratación laboral en el sector público*. Editorial Gaceta Juridica S.A.
- Flores Buendía, R. P. (2018). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10146>
- Hernandez sampieri, S. R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mcgraw-Hill interamericana editores S.A.
- Hernandez, W. (2009). La información y la toma de decisiones en la política pública judicial: una reflexión a partir del análisis de la carga procesal en el Perú. *Derecho PUCP*, 62, 69. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/3120/2957/>
- Martinez, R. (2020). *El Secreto Detrás de una Tesis: Cómo Logré Convertir mi Experiencia al Hacer una Tesis en la Solución que Todo Profesional Necesita*. Editorial Biblioteca Nacional del Peru.

- Montalvo Uvidia, B. R. (2018). *Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12188>
- Ossorio, M. (2003). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Editorial Heliasta.
- Ramos Nuñez, C. (2018). *Como Hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento*. Editorial Grijley.
- Rayme Ruiz, C. O. (2017). *La discriminación laboral en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo - Periodo 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4599>
- Sanchez Carlessi, H. (1992). *Metodología de la Investigacion Cientifica*. Universidad Nacional Ricardo Palma.
- Sierra Bravo, R. (2001). *Tecnicas de Investigacion Social, Teorias y Ejercicios* (14.ª ed.). Thomson Editores.
- Tello Ponce, M. (2021). *Despido lesivo y reincorporacion laboral, En el marco de los derecho fundamentales*. Editorial Barreto.
- Trujillo Martinez, H. (2018). *La investigacion Cientifica y los metodos estadisticos de la evaluacion de hipotesis*. Amarilis indiana Editores E.I.R.L.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- Andrés Calvo, L. (2025). *Coexistencia de regímenes laborales como causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha-2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: COEXISTENCIA DE RÉGIMENES LABORALES COMO CAUSA DE DESIGUALDAD DE DERECHOS ENTRE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA - 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Dependiente: Desigualdad de Derechos	Remuneración	Diferencia en los beneficios	Tipo de investigación Pura - Teórica
¿La coexistencia de regímenes laborales será la causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022?	Determinar si la coexistencia de regímenes laborales causa la desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.	La coexistencia de regímenes laborales es la causa de desigualdad de derechos entre los trabajadores del Centro de Salud potracancha-2022.		CTS	Falta de beneficios	Enfoque Cuantitativo
				Aguinaldo	Percepción de desigualdad	Alcance o nivel Descriptivo - Explicativo
				Gratificación		Diseño Descriptivo simple (retrospectivo)
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				<pre> graph TD M[M] --> Ox[O_x] Ox --> Oy[O_y] </pre>
¿Por qué existen varios	Explicar las causas de la	El Estado no ha podido unificar				Donde: M = Muestra O _x = Observación de la variable que influye.

regímenes laborales entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022?	existencia de varios regímenes laborales entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022.	la contratación laboral por eso existen varios regímenes laborales entre los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.				Oy= Observación de la variable influida → Influencia (nexo causal)													
¿Cuál es la desigualdad de derechos entre los regímenes laborales 276, 728 y CAS-1057 de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022?	Determinar las desigualdades de derechos en los regímenes laborales 276, 728 y CAS 1057 de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.	Existe desigualdad de derechos en los regímenes laborales 276, 728 y CAS 1057 de los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.	Variable Independiente: Coexistencia de regímenes laborales	D.L. 276	Justificación de su existencia	Población y Muestra: <table><tr><th>REGIMEN</th><th>POBLACIÓN</th><th>MUESTRA</th></tr><tr><td>276</td><td>67</td><td rowspan="3">55</td></tr><tr><td>728</td><td>14</td></tr><tr><td>1057</td><td>52</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>133</td><td>55</td></tr></table>	REGIMEN	POBLACIÓN	MUESTRA	276	67	55	728	14	1057	52	TOTAL	133	55
REGIMEN	POBLACIÓN	MUESTRA																	
276	67	55																	
728	14																		
1057	52																		
TOTAL	133	55																	
¿Cuál es la percepción de desigualdad de derechos entre regímenes laborales que tienen los trabajadores del Centro de Salud Potracancha – 2022?	Mostrar la percepción de desigualdad de derechos entre regímenes laborales que tienen los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.	La percepción de desigualdad de derechos es alta entre los regímenes laborales que tiene los trabajadores del Centro de Salud Potracancha - 2022.	D. L.728																
			D.L. 1057	Futura unificación de regímenes.	Técnicas e Instrumentos <ul style="list-style-type: none">- Fichaje bibliográfico- Ficha de análisis de expedientes- La Encuesta tipo cuestionario.														