



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PÚBLICA**

**Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del
estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bonifaz Abad, Renee Andres (ORCID: 0000-0002-2138-5531)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (ORCID: 0000-0001-8519-1173)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, porque desde niño me inculcaron valores como el respeto y la humildad, y se esforzaron por brindarme una buena educación, a ellos les debo todo lo que soy y todo lo que podré conseguir; por ser un ejemplo de perseverancia y una fuente constante de apoyo y motivación.

Renee Andres

Agradecimiento

A Dios, por brindarme una oportunidad más de vida en medio de una pandemia, desarrollando mi fortaleza para superar los obstáculos tanto profesionales como de salud, y a mi familia por su constante motivación y apoyo.

Renee Andres

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	48

Índice de Tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de la locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano durante la Emergencia Sanitaria 2021.....	15
Tabla 2. Relación de la variable de Locación de servicios y la variable de Estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano durante la Emergencia Sanitaria 2021.....	16
Tabla 3. Tabla de frecuencia del Ítem 1 respecto a la dimensión de Contrato Civil y la variable Locación de Servicios.....	17
Tabla 4. Tabla de frecuencia del Ítem 2 respecto de la dimensión de Contrato Civil y la variable Locación de Servicios.....	18
Tabla 5. Tabla de frecuencia del Ítem 3 respecto de la dimensión Independencia Laboral y la variable locación de Servicios.....	19
Tabla 6. Tabla de frecuencias del Ítem 4 respecto de la dimensión Contratos laborales de la variable Estabilidad Laboral.....	20
Tabla 7. Tabla de frecuencias del Ítem 5 respecto a la dimensión Independencia Laboral de la variable Locación de Servicios.....	21
Tabla 8. Tabla de frecuencia del Ítem 6 respecto a la dimensión Independencia Laboral de la variable Locación de Servicios.....	23
Tabla 9. Tabla de frecuencia del Ítem 7 respecto a la dimensión Independencia Laboral de la variable Locación de Servicios.....	24
Tabla 10. Tabla de frecuencia del Ítem 8 respecto a la dimensión Continuidad Laboral de la variable Estabilidad Laboral.....	25
Tabla 11. Tabla de frecuencia del Ítem 9 respecto a la dimensión Continuidad Laboral de la variable Estabilidad Laboral.....	26
Tabla 12. Tabla de frecuencia del Ítem 10 respecto a la dimensión Continuidad Laboral de la variable Estabilidad Laboral.....	27
Tabla 13. Tabla de frecuencia del Ítem 11 respecto a la dimensión Contratos Laborales de la variable Estabilidad Laboral.....	28

Tabla 14. Tabla de frecuencia del Ítem 12 respecto a la dimensión Contratos Laborales de la variable Estabilidad Laboral.....	30
Tabla 15. Tabla de frecuencia del Ítem 13 respecto a la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral.....	31
Tabla 16. Tabla de frecuencia del Ítem 14 respecto a la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral.....	32
Tabla 17. Tabla de frecuencia del Ítem 15 respecto a la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral.....	33

Resumen

A lo largo de la historia los derechos laborales se han conseguido producto de luchas constantes de la clase obrera, y en base reformas legales se consiguieron beneficios como la jornada laboral, vacaciones y gratificaciones. Sin embargo, utilizar figuras del ámbito civil como es la locación de servicios para trabajos de carácter permanente evade el otorgamiento de dichos beneficios. La presente investigación tuvo como objetivo demostrar en qué medida se relaciona el uso de la locación de servicios afecta la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano durante la Emergencia Sanitaria en el año 2021, por lo que se utilizó el tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo. Se empleó el diseño no experimental descriptivo correlacional, teniendo una muestra de veinte participantes, realizándose un cuestionario con una escala valorativa de enunciados predeterminados. De los resultados obtenidos y la correlación de las variables, se pudo comprobar que existe una correlación moderada entre la variable de Locación de Servicios y la variable de Estabilidad Laboral, lo cual ha permitido a través de la aplicación de los instrumentos, determinar los objetivos planteados, tanto general como específicos, y demostrar la aceptación, mediante los resultados obtenidos, de las hipótesis sugeridas.

Palabras clave: Contrato civil, estabilidad laboral, locación de servicios.

Abstract

Throughout history, labor rights have been achieved as a result of the constant struggle of the working class, and based on efforts and legal reforms, benefits such as working hours, vacations and bonuses were obtained. However, the use of figures from the civil sphere such as the location of services to develop permanent jobs prevents the granting of said employment benefits. The purpose of this research was to demonstrate the extent to which the use of service contracting affects labor stability in a Peruvian State entity during the Sanitary Emergency in 2021, so the type of research used is applied with a quantitative approach. The non-experimental descriptive correlational design was used, with a sample of twenty participants, using a questionnaire with a rating scale of predetermined statements. From the results obtained and the correlation of the variables, it was possible to verify that there is a moderate correlation between the variable of Service Leasing and the variable of Labor Stability, which has allowed, through the application of the instruments, to determine the objectives set, both general and specific, and to demonstrate the acceptance, through the results obtained, of the suggested hypotheses.

Key words: Civil contract, labor stability, service contract.

I. INTRODUCCIÓN:

A lo largo de la historia los derechos laborales se han conseguido producto de la lucha constante de la clase obrera, y en base a esfuerzos y reformas legales se consiguió respetar la jornada laboral, así como beneficios sociales tales como las vacaciones y las gratificaciones conforme lo vemos plasmado en el Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Fomento del Empleo, brindando además estabilidad laboral a los trabajadores; estabilidad laboral que según Pedraza (2010) “debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan” (p. 497).

La estabilidad laboral además de servir para protección del trabajador es también un beneficio para el patrono, porque favorece a ambientes agradables de trabajo, reduce la rotación de personal, forja lazos de lealtad e identidad del trabajador hacia la empresa, y todo ello en conjunto repercute en mayor productividad (Valdizón, 2015, p.12). Sin embargo, vemos en la realidad nacional que coexisten diversos regímenes laborales en las entidades, incluso para desarrollar labores similares. Tal es así que tenemos el Decreto Legislativo Nro. 276, llamado Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones, el referido Decreto Legislativo Nro. 728, y el Decreto Legislativo Nro. 1057, de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y además de ello, se utiliza la figura del ámbito civil conocida como la locación de servicios, reconocida en nuestro Código Civil.

En el ámbito internacional, encontramos que la locación de servicios es acogida por diversos ordenamientos jurídicos de la región latinoamericana, como es el caso de Argentina (Código Civil y Comercial, artículo 1251), Colombia y Chile, y, pese a ser una figura del ámbito de las relaciones civiles contractuales, en la revisión de las investigaciones que citaremos a continuación, encontramos que su uso se ha desnaturalizado al evidenciarse que es utilizada para evadir el cumplimiento de los derechos laborales y pudiendo afectar de esa manera la estabilidad laboral en la región.

Ante dicha problemática, debemos sumarle que en el plano mundial, en el mes de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) determinó que el brote del coronavirus o COVID-19 por sus siglas en inglés, era una pandemia de alcance mundial, ya que se había extendido a más de cien países en un mismo periodo de tiempo. Por esta razón, el Gobierno Central del Perú dictó medidas de emergencia que incluyeron el aislamiento social, así como la declaratoria de Emergencia Nacional Sanitaria, poniendo en alerta el Sistema de Salud, y a su vez, buscando dotarlo de eficacia ante la inminente ola de contagios.

Asimismo, entre las medidas dictadas se encontraron disposiciones legales destinadas a la contratación de personal como son los Decretos de Urgencia Nros. 038-2020, 069 y 083-2021, ante la inminente brecha de personal asistencial y administrativo; sin advertir que se venían empleado a personal bajo la figura de locación de servicios para lo cual las áreas de logística emiten órdenes de servicio cada mes en las diversas entidades. Ante ello, el Poder Legislativo ha intentado enmendar el hecho de contratar bajo locación de servicios a personal de manera permanente, expidiendo la Ley N° 31298 que prohíbe a las entidades contratar bajo locación de servicios y otorga un camino para la formalización; pero a la fecha se su aplicación ha quedado suspendida con la dación de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

Como podremos apreciar en el presente trabajo de investigación, en algunos países como Colombia, Guatemala, Honduras y Perú los derechos laborales aún no gozan de la estabilidad legal que deberían, y la figura de la locación de servicios es utilizada como un símil a lo que a todas luces puede resultar como un contrato de trabajo, ya que cuenta con elementos tales como la retribución, la prestación personal, y sobre todo la subordinación, que es lo que marca la diferencia entre una relación de carácter civil, de una dentro del ámbito laboral, con sus derechos y obligaciones correspondientes plasmadas en un contrato. El contrato de trabajo, es “un acuerdo mediante el cual una parte denominada trabajador se pone a disposición y, consecuentemente, subordinar su propia y personal energía trabajo cambio (su actividad) a la voluntad y fines de otra, física o jurídica (el empleador) a de una remuneración” (Sanguinetti, 1988, p 45).

A nivel nacional, como se ha señalado la locación de servicios se encuentra establecida en el artículo 1764 del Código Civil Peruano, pero, pese a ser una figura del ámbito privado, su incorporación en el ámbito público, a través de requerimientos de servicios, ha pasado de ser la excepción, a una regla y que mediante la presente investigación pretendemos demostrar su relación con la estabilidad laboral, tal y como se ha encontrado en las investigaciones afines.

Como ya lo hemos indicado existen regímenes laborales específicos que son reconocidos para la carrera administrativa en nuestro ordenamiento legal, sin embargo, históricamente es el Estado el que resulta un recurrente “infractor” de normas laborales, y en muchos casos, de abusos contra los trabajadores. Tal y como señala Godoy, al referirse al plan económico diseñado por el entonces Ministro de Economía y Finanzas, Juan Carlos Hurtado Miller: “durante el año 1991, en distintas entidades se brindaba sistemas de `incentivo` para que los empleados públicos (miles de ellos) pudieran renunciar a sus puestos, a través de sumas de dinero adicionales a los beneficios sociales.” (2021, p. 85).

En ese sentido, el planteamiento del problema central gira en torno a la siguiente interrogante: ¿En qué medida el uso de la locación de servicios afecta la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano, durante la emergencia Sanitaria 2021? interrogante que se plantea resolver con la presente investigación. Como problemas específicos se han planteado los siguientes: ¿Cuál es el grado de información acerca de la locación de servicios?, y ¿Cuál es el grado de estabilidad laboral que perciben los locadores de servicios?

Para ello, se ha planteado como objetivo central es demostrar en qué medida el uso de la locación de servicios afecta la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano, durante la emergencia Sanitaria 2021, Asimismo, como objetivos específicos se plantea determinar el grado de información de la población seleccionada acerca de la locación de servicios, así como establecer el grado de estabilidad laboral que perciben los locadores de servicios.

Ahora bien, como Hipótesis General (Hg) para la presente investigación planteamos que el uso de la locación de servicios afecta de manera negativa la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano, durante la Emergencia Sanitaria a causa del coronavirus en el año 2021. Además, planteamos como Hipótesis específicas las siguientes: (H1) La población seleccionada acepta que labora bajo el régimen de locación de servicios, y (H2) La población seleccionada no percibe estabilidad laboral.

Finalmente, encontramos la justificación para realizar la presente investigación en la necesidad de brindar información acerca de lo que es la locación de servicios, y mejorar el grado de percepción de los derechos laborales, para que de esa manera podamos contar con una población laboral que tenga la información adecuada acerca de la naturaleza de las labores que realizan si se encuentra bajo la figura de la locación de servicios; así como mejorar la percepción que pueden tener acerca de sus derechos laborales.

Además, la presente investigación se justifica en la necesidad de promover el uso de los regímenes laborales vigentes en nuestro ordenamiento jurídico para la contratación de personal dentro de un contexto social de pandemia a casusa del coronavirus el cual se extiende al presente año 2022, y con ello aumenta la preocupación de quienes buscan mantener una estabilidad en sus trabajos y respeto a sus derechos laborales sobre todo por parte de las entidades del Estado Peruano.

II. MARCO TEÓRICO:

En el ámbito internacional, Cerquera (2018) en su tesis sobre la estabilidad laboral, concluye que es un derecho social y a su vez un principio fundamental del trabajo, sin embargo, se ha comprobado su disminución en razón de las reformas laborales flexibles donde prevalece la voluntad de las partes en cuanto a la duración del contrato y la disminución de los montos por indemnización ante despidos sin causa justa.

Silva, Quijano, y Torres (2017) en su tesis concluyen que el principio de estabilidad laboral no tiene un gran espectro toda vez que genera protección de la Corte Constitucional de Colombia relacionada a las mujeres gestantes y dando de lactar, a las personas con discapacidades, y las que están dentro de un sindicato; ante lo cual se adoptó la acción de tutela como precedente a fin de brindar protección a los derechos laborales a favor de los grupos de personas antes indicados, resaltando la necesidad de lograr una aplicación más efectiva de los postulados internacionales que garanticen el respeto por los derecho humanos laborales.

Agudo (2020) en su tesis concluye que la política laboral se enmarca en brindar legalidad, pero no estabilidad jurídica, y ante la incertidumbre se hace evidente el desempleo y la pérdida de ingresos en desmedro de la calidad de vida, debiendo existir una estabilidad jurídica, considerando que ello es de interés económico, social y público, con una perspectiva garantista.

En investigaciones realizadas a nivel nacional, Saavedra (2020) respecto a la estabilidad laboral mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, concluye que este tiene carácter garantista al escoger los hechos comprobados sobre el contrato civil, lo que otorga tranquilidad al trabajador al acudir al órgano jurisdiccional para determinar el vínculo laboral. Asimismo, la citada autora concluye que, en el Seguro Social de Salud, la contratación utilizando la locación de servicios facilita el encubrimiento de la relación laboral que perjudica al locador de servicios vulnerado sus derechos laborales y la percepción de beneficios conforme a ley.

More (2018) en su tesis concluye que las contrataciones bajo la locación de servicios son de naturaleza civil omitiendo la característica de la subordinación al empleador, desarrollándose con independencia de funciones. Asimismo, los contratos bajo la figura de locación de servicios son desnaturalizados al presentar características de un contrato laboral, como la subordinación, la prestación personal, y la remuneración, y se emplean para labores de naturaleza permanente en entidades públicas, con el fin de reducir los costos laborales. Seguidamente, señala que las entidades al advertir la proximidad de año ininterrumpido de servicios, interrumpen tendenciosamente a los trabajadores bajo locación de servicios, contraviniendo leyes de protección afines como la Ley N° 24041.

Ruiz (2016) en su tesis respecto a la estabilidad laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad, concluye que este tiene como finalidad inmediata reconocer una verdadera relación laboral contrario a las normas, para lo cual se aplica la norma justamente que se evitó, y como finalidad mediata consiste en la defensa del trabajador y sus derechos, y que ambas finalidades son reciprocas sin lugar al fraude de las normas laborales.

Pantoja (2019) en su tesis concluye que existe contratos indebidos en razón de la labor que se realiza de carácter permanente, por lo que le corresponde aplicar contratos a plazo indeterminado como se establece en el Decreto Legislativo N° 728, y los hechos al final serán comprobados bajo el principio de la primacía de la realidad.

Ahora bien, entre las teorías que respaldan la presente investigación podemos citar a la Teoría Contractualista sobre la cual Haro (2018) en su tesis señala que la relación del Estado con el servidor público es consecuencia de un negocio jurídico, es decir un contrato laboral, en la que se observa un encuentro de voluntades para la suscripción de un acto jurídico que establezca derechos y también obligaciones para quienes lo suscriben.

Asimismo, respecto a la citada teoría, Miranda citado por Haro (2018) señala que doctrinariamente el vínculo entre la administración y el empleado es un resultado

bilateral, ya que las partes deben coordinar y mantener un acuerdo de voluntades sobre lo que se quiere, la forma de realizarse y su terminación; así como se considera un contrato de derecho público ya que una de las partes es el Estado.

Sobre la referida Teoría, Gómez y Ramos (2019) en su tesis señalan que en la teoría contractualista prevalece el principio consensual en el que interviene la voluntad de las partes para poder establecer una ordenada relación sobre el contrato o nombramiento de un trabajador, y en ese sentido bajo dicho principio también se puede ventilar aspectos como las negociaciones colectivas y otras figuras laborales en la que las partes contribuyan para tomar decisiones correctas en beneficio del servicio que se debe prestar a la comunidad.

Otra teoría que respalda la presente investigación es la teoría de los derechos adquiridos, sobre la cual Rojilla citado por Phoccohuanca (2017) señala que respalda el principio de irretroactividad de las normas legales, cuidando que los derechos adquiridos no pueden ser cambiados por nuevas leyes. Continúan señalando los citados autores que una vez adquirido el derecho ya no puede ser removido pese a la expedición de nuevas normas que lo confronten.

Para definir la variable Locación de Servicios (Northcote, 2008 como se citó en Arteaga, 2021) tenemos lo siguiente:

Es una relación en la cual una persona está obligada a realizar una determinada actuación a favor de otra. Esta actuación o conducta consiste en un servicio que puede implicar uno de carácter manual, como puede ser la reparación de un electrodoméstico, o uno de carácter intelectual, como puede ser el dictado de un curso para el manejo adecuado de un software. (p. 57).

Escobar y Jiménez (2019) en su tesis definen a la locación de servicios como:

El contrato de locación de servicios es un contrato que regula nuestro ordenamiento jurídico privado, donde también existe la manifestación de

voluntad bilateral, este tipo de contrato contiene dos sujetos, uno de ellos llamado locador (aquella persona que presta su servicio), y otro, llamado locatario (es la persona que va a retribuir el servicio prestado); este tipo de contrato cuenta también con tres elementos: la prestación personal, la retribución y la autonomía al desarrollar las actividades. (p. 30)

Para definir al contrato suscrito bajo locación de servicios (Peralta, 2005 como se citó en Germany y López, 2018) señala que es “prestación no subordinada de servicios y prestación autónoma de servicios, regulando todas las relaciones que tuvieran por objeto una actividad determinada no dependiente del empleador” (p. 11).

De otro lado, Cabanellas como se citó en Ramos (2018) respecto a la estabilidad laboral mediante un contrato de trabajo, lo define como:

Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (p. 13)

Para definir la variable respecto a la estabilidad laboral, Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019) señalan que “es la protección legal contra la posibilidad de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley.” (p.403).

De igual manera, Sevillano (2016) define a la estabilidad laboral y la relaciona con el principio de continuidad:

Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral. Este principio (continuidad) dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen

relación con la estabilidad laboral: - La preferencia por la contratación a plazo indeterminado. a esta manifestación del principio de continuidad se le denominada estabilidad laboral de entrada, y - El Límite al despido ad nutum o arbitrario. A esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida. (p. 200)

Viteri Llanga (2006) como se citó en Guachamin (2017) en relación con la variable de estabilidad laboral define lo siguiente:

Es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación. (p. 34)

Con respecto al marco normativo, además de lo señalado por el Código Civil respecto a la locación de servicios, este trabajo de investigación está amparado en la Ley N° 31125, que prohíbe la contratación de profesionales asistenciales utilizando la figura de la locación de servicios, así como en la Ley N° 31298 mediante la cual se prohíbe a las entidades públicas contratar personal utilizado la locación de servicios, con el fin de evitar que se produzca una desnaturalización de las relaciones laborales. Dicha norma, a su vez, buscar garantizar el derecho de los trabajadores en el sector público que laboran en el Estado Peruano (Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial).

En relación con los contratos de locación de servicios, el artículo 1764 del Código Civil Peruano señala que en razón de dicha figura el locador se obliga sin el carácter de subordinación, a prestar servicios por un tiempo determinado o para realizar un trabajo específico por lo cual recibe una retribución. Seguidamente, en el artículo 1766 del mencionado Código se resalta como una característica la naturaleza personal del servicio, para lo cual el llamado locador debe prestar de manera personal el servicio, aunque también puede valerse de asistencia adicional, si el contrato lo permite.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Se desarrolló el tipo de investigación aplicada, que conforme con lo señalado por Nieto (2018) este tipo de investigación busca la resolución de problemas prácticos en cualquier tipo de actividad humana (p.1), teniendo como base la investigación básica, con enfoque cuantitativo.

Diseño de la investigación: Hernández et al, (2018) se empleó el diseño no experimental descriptivo correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Para la variable independiente correspondiente a la Locación de Servicios, (Peralta, 2005 como se citó en Germany y López, 2018) la define como la “prestación no subordinada de servicios y prestación autónoma de servicios, regulando todas las relaciones que tuvieran por objeto una actividad determinada no dependiente del empleador.” (p. 11).

La definición operacional para esta variable es la siguiente: El uso de los contratos por locación de servicios debe ajustarse al marco legal de una relación civil entre las partes, para la realización de las actividades objeto del contrato, exenta de los elementos propios de un contrato de trabajo, como es la subordinación.

Para la variable dependiente de Estabilidad Laboral, Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019) señalan que “es la protección legal contra la posibilidad de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley.” (p. 403).

La definición operacional para esta variable dependiente es la siguiente: La estabilidad laboral abarca todas las relaciones laborales bajo los elementos de un

contrato de trabajo, indistintamente que la contratación sea por locación de servicios.

3.3. Población

Población: Para la presente investigación, la población estuvo representada por 20 personas contratadas bajo la figura de locación de servicios en una entidad del Estado Peruano durante el Estado de Emergencia Sanitaria en el año 2021, que incluyen hombres y mujeres; de los cuales 15 contaban con título profesional de abogados, 2 eran de otras carreras, y 3 eran bachilleres en derecho. Para mayor detalle de la población se elaboró el siguiente cuadro:

Cuadro 1: *Población*

Locadores	Hombres	Mujeres	Total
Abogados	8	7	15
Otros	2		2
Bachilleres	2	1	3
Total			20

- **Criterios de inclusión:**

Profesionales y bachilleres de distintas carreras, que laboraron en una entidad del Estado Peruano que incluye hombres y mujeres.

- **Criterios de exclusión:**

Profesionales, entre hombres y mujeres en una entidad del Estado Peruano contratados en el marco de los Decretos Legislativos Nros. 276, Ley de Bases de la Carrea Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Tamayo (2003) en la investigación se constituye una muestra de tipo censal, este tipo de muestras son válidas y útiles cuando el objetivo del estudio así lo requiere.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se utilizó para la presente investigación fue la encuesta que nos permitió realizar las preguntas de acuerdo con las dimensiones de cada una de las variables, a la población seleccionada. (Hernández-Nieto, 2011)

Como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, a fin de aplicar la encuesta para recolectar opiniones con una escala valorativa mediante enunciados predeterminados, y de esa manera poder obtener los datos informativos por parte de la población seleccionada, quienes son locadores de servicios que laboran en una entidad pública, sobre quienes se aplicó el instrumento, en el año 2021.

Validez

Para Hernández et al (2014) la validez es la prueba o instrumento elaborado por el investigador que mide realmente la variable que desea medir (p. 200).

Así, para la presente investigación se ha realizado la validez del contenido para las variables de “Locación de Servicios” y “Estabilidad Laboral”, a través de los cuestionarios validados por los expertos que se presentan en la sección de anexos, cuyas preguntas se ha revisado específicamente para la relación de las variables, las dimensiones e indicadores considerados para la presente investigación.

Confiabilidad

El cuestionario utilizado se encuentra validado en la investigación realizada por Pantoja Castillo (2019), donde indica que se sometió a juicio de expertos, un metodólogo y dos temáticos que evaluaron la conveniencia de los ítems, su

contenido, como se redactaron, la transparencia, la exactitud y la oportunidad; a fin de revestir la confiabilidad correspondiente para la efectividad de la investigación.

Referente a las respuestas obtenidas en la aplicación de los instrumentos, tenemos que se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual nos permite saber si las respuestas obtenidas en la encuesta son confiables.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,842	15

Para ello se realizó varias interacciones entre cada una de ellas, y luego se promedió el resultado para brindarnos el coeficiente resaltado. En este caso es de 0.842, el cual es relativamente cercano a 1, y nos indica que cada una de las respuestas tiene cierta afinidad y correlación con las demás, dentro de los cuestionarios.

3.5. Procedimientos:

En relación a la forma de recolectar la información, en primer lugar, se identificaron las tesis, tanto nacionales como internacionales relevantes al estudio de la presente investigación, tal y como se indica en la parte correspondiente a los antecedentes. Seguidamente se consultó información relevante en libros de derecho laboral y procesal laboral, así como en el Código Civil peruano, el Código Procesal Laboral, sentencias, jurisprudencia, plenos jurisdiccionales, y casaciones laborales respecto a los elementos que determina la estabilidad laboral.

De igual manera, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de la encuesta, que se consignaron en formato conforme lo evidencia en los anexos, los cuales contienen los enunciados de las preguntas correspondientes a las variables y la escala valorativa cuya finalidad de conocer la realidad de los locadores de servicios encuestados en una, y su percepción respecto a su reconocimiento como trabajadores permanentes, y los factores de la estabilidad laboral.

3.6. Método de análisis de datos:

Como método de análisis de datos para la presente investigación se procesó la información en el software estadístico SPSS V25, que ofrece un análisis estadístico avanzado y a través del cual se obtuvo información de las variables de interés mediante aplicaciones estadísticas descriptivas. Para el análisis, así como para la interpretación de datos se aplicaron estadísticos descriptivos para alcanzar el objetivo central, así como los objetivos específicos. Con ello se interpretó los resultados obtenidos, considerando las descripciones encontradas.

3.7. Aspectos éticos:

Según Cabrera (2020) es esencial los aspectos, éticos, mediante los cuales se tienen que tener claro el respeto de los autores que tomaran parte de la investigación, por lo cual todos los autores que formaran parte de la presente investigación como referencias serán citados según la norma APA última edición, ya sea de artículos científicos, tesis, revistas, entre los principales.

En la presente investigación se han respetado todos los procesos y procedimientos de la metodología con la finalidad de llevar a cabo el proceso de mejora en base al análisis y evaluación de todo el entorno. Los datos recopilados en las encuestas fueron impresos y entregados a cada colaborador para marcar la respuesta a su conveniencia y con el mejor criterio de acuerdo a su posición y entorno; además en su desarrollo se respetó los protocolos de distanciamiento acorde al Estado de Emergencia Sanitaria. Para respetar el carácter confidencial de los datos personales, las encuestas aplicadas fueron de manera anónima y el manejo de la información obtenida fue responsable considerando que la población seleccionada se encontraba bajo locación de servicios y buscando continuar laborando para la entidad. De tal manera, el consentimiento informado fue verbal al momento de entregar los cuestionarios manteniendo la discreción en cada caso ante la política institucional de la entidad seleccionada.

IV. RESULTADOS

El procesamiento de los datos obtenidos por la aplicación de los instrumentos en la población seleccionada nos brindó información para responder a los objetivos planteados: Demostrar en qué medida el uso de la locación de servicios afecta la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano, durante la emergencia Sanitaria 2021, determinar el grado de información de la población seleccionada acerca de la locación de servicios, y establecer el grado de estabilidad laboral que perciben los locadores de servicios.

Tabla 1

Pruebas de normalidad de la variable locación de servicios y estabilidad laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Locación de servicios	,172	20	,125	,947	20	,324
Estabilidad laboral	,156	20	,200*	,978	20	,909

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los valores que se aprecian en la Tabla 1 corresponden a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por ello la distribución de los datos de las variables son normales u homogéneos, por el cual se utilizará estadística paramétrica, en este sentido se pudo demostrar que existe distribución normal, por ello se utilizó el estadístico de la R de Pearson. Luego de haber observado los datos, y como nuestro valor de significación es de 0.05, fue comparado con el valor obtenido en resaltado, (Pvalor - Sig. asintótica), siendo nuestro factor de decisión de la siguiente manera: i) Si el Pvalor es mayor que el valor de significancia (0,05), aceptamos nuestra hipótesis nula, ii) Si el P valor es menor que el valor de significancia (0,05), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por tal razón se consideró que este agrupamiento por dimensiones si cumple con poseer una distribución normal.

Tabla 2

Correlaciones entre la variable de Locación de servicios y la variable de Estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano durante la Emergencia Sanitaria 2021

		Locación de servicios	Estabilidad laboral
Prom_v1	Correlación de Pearson	1	,466*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	20	20
Prom_v2	Correlación de Pearson	,466*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	20	20

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

En la Tabla 2 podemos observar que partimos de nuestra prueba de Hipótesis, demostrando que existe una correlación entre las dimensiones. Asimismo, se estableció nuestro valor de significancia, que en este caso es 0.05 que sería el 5 %. Seguidamente, tomamos los valores necesarios: i) Correlación de Pearson: 0.466, y ii) P valor: 0,039; y se tomó la decisión estadística, dado que el valor de significancia obtenido es menor que el teórico, $0.039 < 0.05$ decidiendo sobre la aceptación de la hipótesis alterna.

Para este caso, se demostró que la correlación entre la variable independiente y la variable dependiente, es moderada, dado que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.466, y se confirma con el valor de significancia (p valor) que es menor al 0.05. Por lo tanto, es posible afirmar que existe correlación entre ambas variables en sentido moderado.

Tabla 3

¿Con que frecuencia ha suscrito un contrato de locación de servicios, un contrato CAS u otro que no sea un contrato indeterminado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	25,0	25,0	25,0
A veces	6	30,0	30,0	55,0
Casi siempre	3	15,0	15,0	70,0
Siempre	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la tabla 3 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión de Contrato Civil y la variable Locación de Servicios, consideradas dentro de la hipótesis específica 1 (H1) que planteamos. Los resultados se encontraron distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que tienen la seguridad de siempre haberlo suscrito representan el 30 %, los que a veces lo han suscrito son el 30 %, aquellos que consideran que nunca los han suscrito representan 25 %, y por último aquellos que casi siempre los hacen son 15 %.

Así, considerando que a la pregunta formulada se ha obtenido la valoración más alta en las escalas “A Veces” y “Siempre”, ambas con un porcentaje de 30%, y la escala “Casi Siempre” con 15%, se acepta la hipótesis planteada en la investigación; toda vez que de la población seleccionada solo 25% ha respondido en la escala “Nunca”, es decir, solo 25% de la población seleccionada nunca ha suscrito un contrato de locación de servicio u otro que no sea un contrato indeterminado.

Tabla 4

¿Con que frecuencia ha recibido información de lo que es un contrato civil?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	45,0	45,0	45,0
Casi nunca	3	15,0	15,0	60,0
A veces	5	25,0	25,0	85,0
Siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la tabla 4 se observa la frecuencia de la pregunta formulada, y su relación con la dimensión de Contrato Civil y la variable Locación de Servicios, la cual se considera en la hipótesis específica 1 (H1) que planteamos. Los resultados se encontraron distribuidos de la siguiente manera; aquellos que consideraron que nunca los han suscrito representan 45 %; los que casi nunca lo han suscrito son el 15 %, aquellos que a veces los hacen son 25 %, por último, aquellos que tienen la seguridad de siempre haberlo hecho son el 15 %.

Siendo así, considerando que a la pregunta formulada se ha obtenido como valoración más alta la escala “Nunca” con porcentaje 45%, se acepta la hipótesis de la investigación, considerando que además 15% de la población seleccionada ha respondido en la escala “Casi Nunca”, respecto a haber recibido información de lo que es un contrato civil.

Tabla 5

¿Con que frecuencia ha recibido información acerca de que los locadores de servicio no cuentan con beneficios sociales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	25,0	25,0	25,0
A veces	1	5,0	5,0	30,0
Casi siempre	2	10,0	10,0	40,0
Siempre	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 5 se observa la frecuencia de la pregunta: “¿Con qué frecuencia ha recibido información acerca de que los locadores de servicio no cuentan con beneficios sociales?”, y su relación con la dimensión Independencia Laboral y la variable Locación de Servicios, la cual se considera en la Hipótesis general (Hg) y en la hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encontraron distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que consideraron la escala de Siempre son el 60 %, aquellos que consideraron la escala Nunca representan 25 %; aquellos que consideraron la escala Casi Siempre son 10 %, y por último aquellos que consideraron la escala A veces son el 5 %.

De los resultados obtenidos y la frecuencia que se observa en la Tabla 5, considerando que a la pregunta planteada se ha obtenido como valoración más alta la escala “Siempre” con porcentaje válido de 60%, se acepta las hipótesis de la investigación.

Tabla 6*¿Con que frecuencia ha recibido información de qué es un contrato laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	30,0
	A veces	6	30,0	30,0	60,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 6 se observa la frecuencia de la pregunta formulada, y su relación con la dimensión Contratos Laborales y la variable Estabilidad Laboral, la cual se considera en la Hipótesis específica 2 (H2). Los resultados se encontraron distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que consideraron la escala A veces llegan a ser el 30 %, aquellos que consideraron Nunca y Casi Siempre son 25%, los que consideraron Siempre son el 15%, y, por último, aquellos que “Casi nunca” son el 5%.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 6 considerando que a la pregunta planteada la valoración más alta se ha obtenido en la escala “A veces” con 30%, además de “Casi Siempre” con 25%, y “Siempre”, con 15% de la población seleccionada, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 7

¿Con que frecuencia le han informado acerca de sus horarios de entrada y de salida?

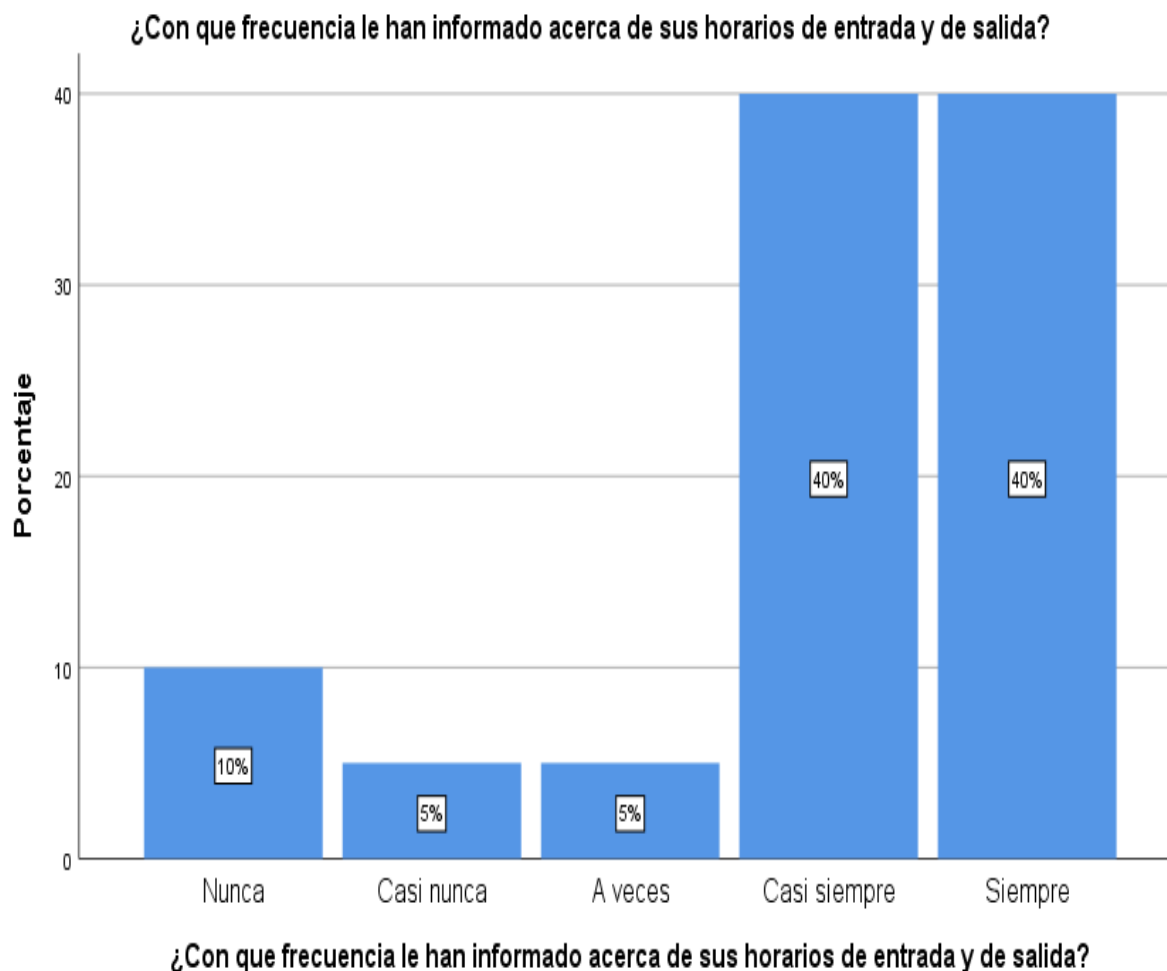
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	1	5,0	5,0	15,0
	A veces	1	5,0	5,0	20,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 7 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Independencia Laboral y la variable Locación de Servicios, la cual se considera en la hipótesis general (Hg) que planteamos.

De los resultados obtenidos y la frecuencia que se observa en la Tabla 7, considerando que a la pregunta planteada las valoraciones más altas son para las escalas “Casi Siempre” y “Siempre” con 40% cada una, se acepta la hipótesis de la investigación, considerando que quienes tiene la seguridad de nunca es de 10% y casi nunca y a veces es de 5% respectivamente, de la población seleccionada.

Gráfico de barras 1



Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En el Gráfico de Barras 1, se observa que ante la pregunta formulada correspondiente al ítem 5, los resultados de la aplicación del instrumento en la población seleccionada se encontraron distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que consideraron las escalas de Casi siempre y Siempre representan el 40 %, aquellos que consideraron la escala Nunca representan el 10 %; aquellos que consideraron la escala de Casi nunca son el 5%, y por último los que consideraron la escala de A veces llegan a ser el 5 %, de la población seleccionada.

Tabla 8

¿Con que frecuencia le han informado que un locador de servicio no se encuentra bajo subordinación o dependencia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	50,0
	A veces	2	10,0	10,0	60,0
	Casi siempre	3	15,0	15,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la tabla 8 se observa la frecuencia de la pregunta formulada, y su relación con la dimensión Independencia Laboral y la variable Locación de Servicios, la cual se considera en la hipótesis general (Hg). Los resultados se encontraron distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que consideraron que “Nunca” han sido informados representan 30 %, aquellos que tienen la seguridad de “Siempre” haber sido informados son el 25 %, aquellos que “Casi nunca” fueron informados son el 20 %; aquellos que “Casi siempre” se lo hacen saber el 15 %, y, por último, los que “A veces” les informaron llegan a ser el 10 %.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 8, considerando que a la pregunta planteada la valoración más alta se obtuvo en la escala “Nunca” con 30%, además de las escalas “Casi Nunca” con 20%, y “A veces” con 10%, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 9

¿Con que frecuencia ha recibido información que los trabajadores de la entidad cobran mediante boleta de pago?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15,0	15,0	15,0
Casi nunca	1	5,0	5,0	20,0
A veces	3	15,0	15,0	35,0
Casi siempre	5	25,0	25,0	60,0
Siempre	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 9 se observa la frecuencia de la pregunta formulada, y su relación con la dimensión Independencia Laboral y la variable Locación de Servicios, la cual se considera en la hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encontraron distribuidos de la siguiente manera; aquellos que consideraron que “Nunca” los han recibido información son el 15 %; aquellos que “Casi nunca” los recibió es el 5%; los que “A veces” lo han sido informados llegan a ser el 15 %, aquellos que “Casi siempre” la han recibido son 25 %, por último, aquellos que tienen la seguridad de “Siempre” haber sido informados son el 40 %.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 9, considerando que a la pregunta planteada la valoración más alta se obtuvo la escala “Siempre” con 40% de la población seleccionada, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 10

¿Con que frecuencia le han informado que los trabajadores de la entidad se rigen bajo el Decreto Legislativo N° 728?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	30,0
	A veces	2	10,0	10,0	40,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	70,0
	Siempre	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 10 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Continuidad Laboral y la variable Estabilidad Laboral, la cual se considera en la Hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encontraron distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que “Casi siempre” les han informado son 30%, aquellos que tienen la seguridad de “Siempre” haber sido informados son el 30%, aquellos que consideraron que “Nunca” los han informado son el 20%, aquellos que Casi nunca son el 10%, y, por último, aquellos que A veces han sido informados llegan a ser el 10 %.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 10, considerando que a la pregunta planteada la valoración más alta, las escalas Casi Siempre y Siempre son de 30%, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 11

¿Con que frecuencia ha recibido información sobre si la categoría que pertenece es la de un trabajador indeterminado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	45,0	45,0	45,0
Casi nunca	4	20,0	20,0	65,0
Casi siempre	2	10,0	10,0	75,0
Siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 11 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Continuidad Laboral y la variable Estabilidad Laboral, la cual se considera en la Hipótesis General (Hg) planteada. Los resultados se encuentran distribuidos de la siguiente manera; aquellos que consideran que nunca los han informado son el 45 %; aquellos que casi nunca lo recibió es el 20%; aquellos que casi siempre les han informado son 10 %, por último, aquellos que tienen la seguridad de siempre haber sido informados son el 25 %.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 11, considerando que a la pregunta planteada la valoración más alta corresponde a la escala "Nunca" con 45%, además de la escala "Casi Nunca" con 20%, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 12

¿Con que frecuencia ha recibido información acerca de lo que es el periodo de prueba?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	30,0	30,0	30,0
Casi nunca	3	15,0	15,0	45,0
A veces	8	40,0	40,0	85,0
Casi siempre	2	10,0	10,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 12 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Continuidad Laboral y la variable Estabilidad Laboral, la cual se considera en la Hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encuentran distribuidos de la siguiente manera: aquellos que consideran que nunca han sido informados son el 30 %; aquellos que casi nunca recibió esta información es el 15%; los que a veces han sido informados llegan a ser el 40 %, aquellos que casi siempre les han informado son el 10 %, por último, aquellos que tienen la seguridad de siempre haber sido informados son el 5 %.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 12 considerando que a la pregunta planteada la valoración más baja corresponde a la escala "Siempre" con 5%, es decir, solo 5% de la población seleccionada ha recibido información acerca de los que es un periodo de prueba, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 13

¿Con que frecuencia ha recibido información que superado los 3 meses de trabajo cuenta con protección frente al despido arbitrario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	70,0	70,0	70,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

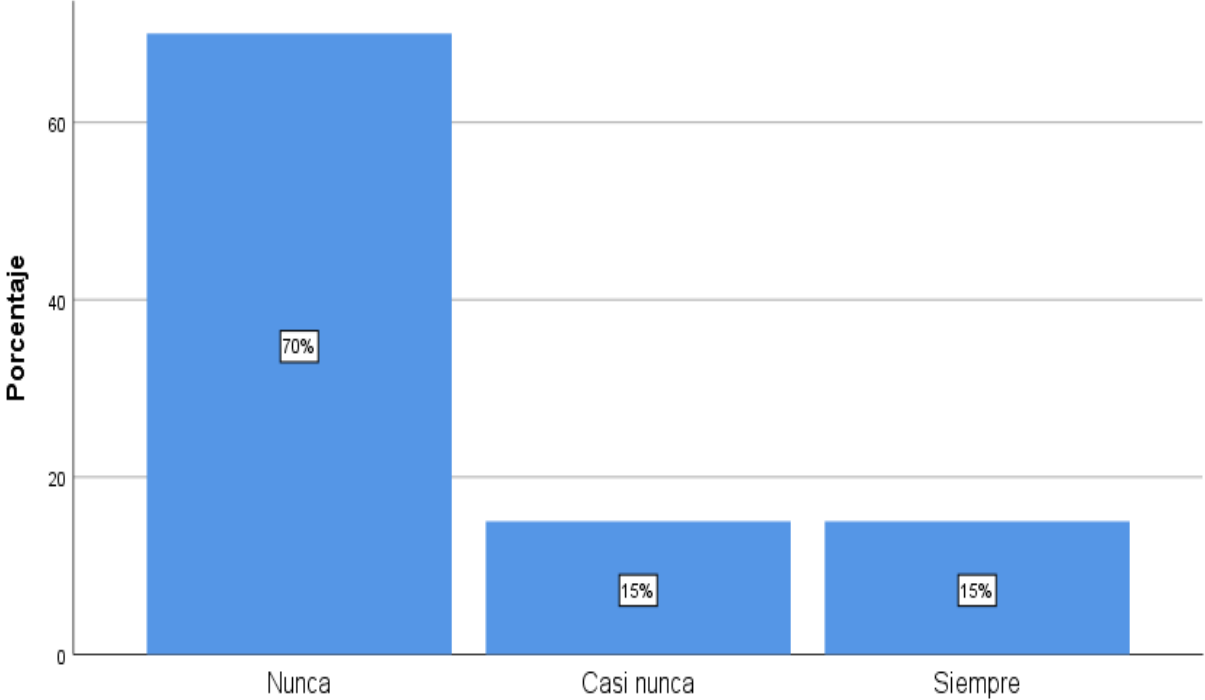
Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 13 se observa la frecuencia de la pregunta planteada, y su relación con la dimensión Contratos Laborales y la variable Estabilidad Laboral, la cual se considera en la Hipótesis General (Hg) que planteamos.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 13 considerando que a la pregunta planteada la valoración más baja corresponde a la escala “Nunca” con 70%, es decir, el 70% de la población seleccionada nunca ha recibido información que superando los 3 meses de trabajo cuenta con protección frente al despido arbitrario, se acepta la hipótesis de la investigación.

Gráfico de Barras 2

¿Con que frecuencia ha recibido información que superado los 3 meses de trabajo cuenta con protección frente al despido arbitrario?



¿Con que frecuencia ha recibido información que superado los 3 meses de trabajo cuenta con protección frente al despido arbitrario?

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En el Gráfico de Barras 2 se observa que, ante la pregunta formulada a la población seleccionada, correspondiente al ítem 11, los resultados se encuentran distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que consideran que “Nunca” han sido informados son el 70 %, aquellos que “Casi nunca” ha sido informados son el 15%, y, por último, aquellos que tienen la seguridad de “Siempre” haber sido informados representan el 15 %.

Tabla 14

¿Con que frecuencia le han informado sobre lo que es la estabilidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	35,0	35,0	35,0
	Casi nunca	5	25,0	25,0	60,0
	A veces	3	15,0	15,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 14 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Contratos Laborales y la variable Estabilidad Laboral, la cual se considera en la Hipótesis General (Hg), así como en la Hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encuentran distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que consideran que “Nunca” han sido informados son el 35 %, aquellos que “Casi nunca” recibieron esta información son el 25%, aquellos que tienen la seguridad de “Siempre” haber sido informados son el 25 %, y por último, los que “A veces” han sido informados llegan a ser el 15 %.

De los resultados obtenidos, y la frecuencia que se observa en la Tabla 14 considerando que a la pregunta planteada la valoración más baja corresponde a la escala “A veces” con 15%, además de la escala “Casi Nunca” con 25% y “Nunca” con 35%, de la población seleccionada, se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 15

¿Con que frecuencia le han informado si los trabajadores de la entidad cuentan con beneficio sociales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	45,0
	A veces	1	5,0	5,0	50,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 15 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral la cual se considera en la Hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encuentran distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que consideran que “Nunca” han sido informados son el 25 %, aquellos que “Casi nunca” recibieron esta información son el 20%, los que “A veces” han sido informados llegan a ser el 5 %, aquellos que “Casi siempre” les han informado son el 10 %, y por último aquellos que tienen la seguridad de “Siempre” haber sido informados son el 40 %.

Con los resultados obtenidos de la pregunta correspondiente al ítem 13, y la frecuencia que se observa en la Tabla 15, no se pueden obtener niveles de valoraciones que nos permitan probar sobre dicho extremo la hipótesis planteada.

Tabla 16

¿Con que frecuencia ha recibido información que los trabajadores de la entidad reciben 2 gratificaciones al año?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15,0	15,0	15,0
Casi nunca	1	5,0	5,0	20,0
A veces	5	25,0	25,0	45,0
Casi siempre	4	20,0	20,0	65,0
Siempre	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 16 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral la cual se considera en la Hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encuentran distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que “Siempre” han recibido información son 35%, aquellos que “A veces” han sido informados llegan a ser el 25%, aquellos que “Casi Siempre” son el 20%, aquellos que consideran que “Nunca” han sido informados son el 15 %, y por último, aquellos que “Casi nunca” recibieron esta información es el 5 %.

Con los resultados obtenidos de la pregunta correspondiente al ítem 14, y la frecuencia que se observa en la Tabla 16, se tiene que la valoración más alta la recibe la escala “Siempre”, seguido de las valoraciones para las escalas “A veces” y “Casi siempre”, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Tabla 17

¿Con que frecuencia ha recibido información que luego de 1 año de trabajo, los trabajadores gozan de 30 días de vacaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	35,0
	A veces	1	5,0	5,0	40,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	65,0
	Siempre	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a la población seleccionada

En la Tabla 17 se observa la frecuencia de la pregunta formulada y su relación con la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral la dimensión Beneficios Sociales de la variable Estabilidad Laboral la cual se considera en la Hipótesis específica 2 (H2) que planteamos. Los resultados se encuentran distribuidos de la siguiente manera: Aquellos que tienen la seguridad de “Siempre” haber sido informados son el 35 %, aquellos que “Casi siempre” les han informado son el 25 %, aquellos que consideran que “Nunca” han sido informados son el 20 %, aquellos que “Casi nunca” recibió esta información es el 15 %, y por último, los que “A veces” han sido informados llegan a ser el 5 %.

Con los resultados obtenidos de la pregunta correspondiente al ítem 15, y la frecuencia que se observa en la Tabla 17, se tiene que la valoración más alta la recibe la escala “Siempre”, seguido de la valoración para la escala “Casi siempre”, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

V. DISCUSIÓN:

En la presente investigación al demostrar en qué medida el uso de la locación de servicios afecta la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano durante la Emergencia Sanitaria en el año 2021, hemos podido encontrar que, dado el coeficiente de correlación de Pearson de 0.466, y el valor de significancia (p valor) que es menor al 0.05., existe una relación moderada entre ambas variables, y de los resultados obtenidos se considera que la mayor parte de la población encuestada acepta que labora bajo el régimen de locación de servicios, así como en un nivel alto de dicha población, no perciben estabilidad laboral.

Este hecho podemos encontrarlo en la legislación internacional que comprende a los países de la región como Argentina, Colombia y Chile donde se acoge la locación de servicios, al igual como en marco legal nacional de nuestro Código Civil, cuya utilización para fines laborales es advertida por Agudo (2020) en su tesis concluye que la política laboral se enmarca en brindar legalidad, pero no estabilidad jurídica, y ante la incertidumbre se hace evidente el desempleo y la pérdida de ingresos en desmedro de la calidad de vida, debiendo existir una estabilidad jurídica, considerando que ello es de interés económico, social y público, con una perspectiva garantista, no obstante, este resultado evidencia que la población seleccionada no percibe estabilidad laboral, pese a estar laborando dentro de una entidad del Estado el cual tiene el deber de guardar la tutela garantista de los derechos laborales y su reconocimiento, como lo señala Ruiz (2016); razón por la que se acepta la Hipótesis general planteada.

A partir de los resultados obtenidos, para el objetivo planteado que se relaciona con la dimensión de Independencia laboral, de los resultados obtenidos se tiene que un 60% de la población encuestada señala no tener información que no se encuentran bajo subordinación o dependencia, pese a que la entidad debe de velar por la adecuada aplicación de los regímenes laborales existentes. Tal y como lo ha señalado Saavedra (2020), no se estaría cumpliendo el rol garantista de los derechos laborales, y con ello una falta

percepción sobre la estabilidad laboral, se evidencia que existe una relación moderada con 0.466 entre la locación de servicios y a la estabilidad laboral.

Siguiendo con la aplicación de instrumentos en la dimensión de Continuidad laboral, se obtuvo que el 65% de la población encuestada no tiene información respecto a lo que es un trabajador indeterminado, pese a que se encuentran laborando en una entidad del Estado; con ello, también se evidencia los efectos negativos que causa la locación de servicios a la estabilidad laboral, pues como concluye Pantoja (2019) en su tesis, ante la existencia de contratos indebidos para labores de carácter permanente, se debe utilizar los contratos a plazo determinado. De tal manera, de los resultados obtenidos se ha podido determinar en un alto número, el objetivo general y con ello, aceptar nuestra Hipótesis general planteada.

Otro porcentaje alto en las respuestas obtenidas por aplicación de los instrumentos en la presente investigación, es de 85% que refieren no haber obtenido información sobre la protección frente al despido arbitrario. Este resultado evidencia que la población seleccionada no percibe estabilidad laboral, pese a estar laborando dentro de una entidad del Estado el cual tiene el deber de guardar la tutela garantista de los derechos laborales y su reconocimiento, como lo señala Ruiz (2016); razón por la que se acepta la Hipótesis general planteada.

Un porcentaje igual de alto en las respuestas obtenidas por aplicación de los instrumentos represente a 85% de la población seleccionada quienes refieren haber sido informados en algún momento, que los trabajadores de la entidad reciben gratificaciones, lo cual se relaciona con la dimensión de Beneficios Sociales, y la variable de Estabilidad laboral. Este resultado evidencia que la población seleccionada no percibe estabilidad laboral, pese a estar laborando en una entidad del Estado, derechos que deben ser reconocidos como lo señala Saavedra (2020); por lo que se acepta la Hipótesis general planteada.

Ahora bien, con el fin de determinar el grado de información de la población seleccionada acerca de la locación de servicios, según los resultados

obtenidos, existen un 75% de la población seleccionada que acepta estar laborando bajo el régimen de locación de servicios, al haber suscrito en un alto número, contratos de dicha naturaleza. Este aspecto guarda relación con la conclusión de More (2018), quien en sus tesis señala que la locación de servicios se emplea para labores permanentes en entidades del Estado, pese a ser de naturaleza civil y no laboral; por lo que se ha podido determinar con resultado positivo el objetivo planteado, y en tal sentido se acepta la Hipótesis específica planteada para este caso.

Así mismo el que haya resultado alto el hecho de no haber recibido información sobre los contratos de naturaleza civil, pese a que la población encuestada se encuentra laborando bajo dicha figura, y la correlación existente entre las variables, hace que nuestra investigación tenga un resultado positivo respecto a la aceptación de estar laborando bajo locación de servicios, el cual resulta una forma de empleo en el Estado, tal y como lo señala More (2018).

La teoría contractualista (Haro 2018) fortalece la presente investigación pues sostiene que el Estado con los servidores públicos, como se considera a la población seleccionada en su calidad de locadores, es producto de un contrato, el mismo que guarda todos los elementos propios del acto jurídico, como es la voluntad de las partes. De acuerdo a la presente investigación, se evidencia que efectivamente la variable locación de servicios, en su dimensión contrato civil e independencia laboral influye en el grado de aceptación como acuerdo de voluntades, por parte de la población seleccionada, a laborar bajo esta forma pese al conocimiento efectivo que demuestran.

Por otro lado, a fin de determinar establecer el grado de estabilidad laboral que perciben los locadores de servicios, según los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos se tiene que un 75% de la población seleccionada tiene conocimiento que no cuenta con beneficios sociales, pese a estar laborando dentro de una entidad del Estado. Ello guarda relación con lo señalado por Saavedra (2020) quien, en su tesis, concluye que la estabilidad laboral es garantista pero la contratación bajo locación de servicios se utiliza

para encubrir las relaciones laborales en desmedro de los derechos laborales que asisten a los trabajadores. Dicho esto, se ha podido determinar que un alto número de la población seleccionada no percibe estabilidad laboral, y, por tanto, se acepta la Hipótesis específica planteada para este caso.

Así tenemos que un porcentaje alto en las respuestas obtenidas por aplicación de los instrumentos representa al 80% de la población seleccionada quienes refieren haber sido informados en algún momento respecto a las vacaciones de los trabajadores bajo regímenes laborales, lo cual se relaciona con la dimensión de Beneficios Sociales, y la variable de Estabilidad laboral. Este resultado evidencia que la población seleccionada no percibe estabilidad laboral, pese a estar laborando en una entidad del Estado, y que dicho beneficio es producto de una relación de continuidad laboral como lo refiere Sevillano (2016); por lo que se acepta la Hipótesis específica planteada.

Así, con los resultados obtenidos hasta el momento, y con el fin de demostrar en qué medida el uso de la locación de servicios afecta la estabilidad laboral en una entidad del Estado Peruano durante la Emergencia Sanitaria en el año 2021, se tiene que el 85% de la población seleccionada ha sido informada sobre horarios de entrada y de salida, pese a encontrarse bajo un régimen de naturaleza civil, dentro de la dimensión de independencia laboral, tal y como concluye Ruiz (2016) en su tesis en el sentido que en los hechos se puede reconocer la verdadera relación laboral.

En esa línea, la investigación de Cerquera (2018) ha servido como soporte para la presente investigación, toda vez que en su tesis magisterial concluye que la estabilidad laboral es un derecho social y además un principio fundamental del trabajo, el cual se ha visto disminuido a causa de las reformas laborales flexibles, sin embargo, se ha comprobado su disminución en razón de las reformas laborales flexibles. Si visualizamos la percepción de la población encuestada respecto lo que es la estabilidad laboral se tiene un 75% considera en escalas de nunca, casi nunca, y a veces, haber sido informados al respecto; es decir, se tiene un

nivel alto de desinformación sobre lo que significa la estabilidad laboral en personal que labora dentro de una entidad pública del Estado.

De igual manera, de la citada teoría contractualista donde prevalece el acuerdo de las partes y los resultados obtenidos, podemos identificar la relación de las variables por cuanto la población seleccionada acepta en alto número el hecho que labora bajo locación de servicios y a su vez, no perciben estabilidad laboral; es decir, el sometimiento a una reacción laboral bajo una figura de naturaleza civil obedece a un acuerdo de voluntades, conforme lo refiere Gómez y Ramos (2019) al resaltar el principio consensual; sin embargo, hemos evidenciado que bajo este marco contractual y de consenso existe la falta de protección a los derechos laborales. Así, se demuestra la correlación entre la locación de servicios y la estabilidad laboral, la cual como se estableció para la presente investigación, es moderada, dado que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.466, y se confirma con el valor de significancia (p valor) que es menor al 0.05.

Como refuerzo adicional tenemos lo señalado por Escobar y Jiménez (2019) que definen a la locación de servicios como un contrato donde se manifiesta la voluntad de las partes, y que entre sus elementos figura la independencia para el desarrollo de las labores encomendadas. Es así, que de acuerdo a la frecuencia obtenida acerca de la locación de servicios y sus dimensiones Contrato Civil e Independencia Laboral, se tuvo que un alto número de los encuestados acepta laborar bajo la figura de la locación de servicios, tiene un nivel alto de conocimiento al respecto, pero a su vez no cuentan con la independencia que se enmarca en la norma civil.

Otra de las teorías que refuerzan la presente investigación es la teoría de los derechos adquiridos, sobre la cual Phoccohuanca (2017) ha señalado que se garantiza la seguridad jurídica de los trabajadores al no permitir la modificación de los derechos que ya se obtuvieron, criterio que también es recogido por el Tribunal Constitucional, y que son producto de la ejecución de un derecho en el tiempo que además comprende la estabilidad laboral, seguridad jurídica laboral y continuidad laboral; aspectos que se encuentra en las dimensiones de la variable de estabilidad

laboral a la que se pueden agregar beneficios sociales como las vacaciones y el periodo de prueba.

Con ello, en la aplicación de los instrumentos se ha comprobado que un alto número de encuestados no percibe estabilidad laboral, pese a encontrarse trabajando para una entidad del Estado, y, además, desde la perspectiva del mismo Estado garantista, según Sevillano (2016) que en su definición sobre estabilidad laboral otorga relación con principio de continuidad, debiendo preferirse contratos a plazo indeterminado; pero que de los resultados obtenidos se evidencia que no se cumple dicho rol.

Otro refuerzo también es el de Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019) quienes definen la estabilidad laboral como la protección legal de la relación laboral y su continuidad, ajena a causales no contempladas por las leyes; ello coincide en los casos de las dimensiones de contratos laborales, continuidad laboral y beneficios sociales, a través de las cuales se ha podido medir en un alto porcentaje, su grado de percepción por parte de la población seleccionada, que a pesar de laborar dentro de una entidad del Estado, se encuentra bajo locación de servicios; hecho que resulta suficiente para reforzar la Hipótesis general.

Finalmente, un refuerzo adicional es el enfoque conceptual de Cabanellas como se citó en Ramos (2018) que, al definir a los contratos laborales, especifica el carácter de dependencia, es decir, de subordinación por parte del que será el trabajador hacia el empleador. Como ya lo hemos desarrollado, esta característica no se presenta para la locación de servicios, sin embargo, con los resultados obtenidos se evidencia que se viene empleado bajo la figura de una relación civil, para labores de carácter permanente, y con el consentimiento propio de una relación consensual, pero sin la estabilidad laboral que debería promover el Estado.

VI. CONCLUSIONES:

1. De acuerdo con los hallazgos de la presente investigación y problema general planteado, se ha podido determinar que, en una entidad del Estado Peruano durante la Emergencia Sanitaria en el año 2021, existe relación moderada entre la locación de servicios y la estabilidad laboral.
2. De acuerdo a los hallazgos de la presente investigación, en una entidad del Estado Peruano, la mayoría de la población encuestada acepta estar laborando bajo locación de servicios. Además, un alto número de dicha población reconoce la naturaleza civil de la locación de servicios.
3. Conforme con la teoría contractualista, la mayoría de la población encuestada labora bajo locación de servicios bajo un marco consensual.
4. De acuerdo a los hallazgos de la presente investigación, en una entidad el Estado Peruano, la mayoría de la población encuestada no percibe estabilidad laboral, pese a encontrarse laborando en ella. De igual manera, un alto porcentaje de dicha población reconoce lo que son los beneficios sociales, aunque estos no les sean reconocidos en razón de su relación laboral.
5. De acuerdo a los hallazgos de la presente investigación, en una entidad el Estado Peruano, la mayoría de la población encuestada señala no tener información que no se encuentran bajo subordinación o dependencia, pese a que la entidad debe de velar por la adecuada aplicación de los regímenes laborales existentes.
6. De acuerdo a los hallazgos de la presente investigación, en una entidad el Estado Peruano, la mayoría de la población encuestada no tiene información respecto a lo que es un trabajador indeterminado, pese a que se encuentran laborando en una entidad el Estado; evidenciando los efectos negativos que causa la locación de servicios a la estabilidad laboral.

7. Conforme con la teoría de los derechos adquiridos, la mayoría de la población encuestada habría adquirido derechos en el tiempo por haber desarrollado labores de naturaleza permanente en una entidad del Estado Peruano, las mismas que son objeto de protección y reconocimiento legal.
8. De los antecedentes internacionales como nacionales, se reconoce la existencia de la locación de servicios, pero su uso se ha desnaturalizado. El Estado Peruano ha emitido leyes a fin de prohibir el uso de la locación de servicios para empleos de naturaleza permanente, pero sus efectos han quedado suspendidos.
9. Existe una correlación moderada entre la variable de Locación de Servicios y la variable de Estabilidad Laboral, lo cual ha permitido a través de la aplicación de los instrumentos, determinar los objetivos planteados, tanto general como específicos, y demostrar la aceptación, mediante los resultados obtenidos, de las hipótesis sugeridas.
10. Existe un agrupamiento por dimensiones que cumple con poseer una distribución normal, lo cual permitió obtener los resultados favorables en la mayoría de los instrumentos aplicados, a los objetivos planteados.
11. Existe una aceptación tácita por parte de la población seleccionada, para laborar bajo un régimen sin protección laboral ni beneficios, al evidenciarse que un alto número de encuestados conocen acerca de la locación de servicios, y sus dimensiones como contrato civil e independencia, así como al percibir de manera negativa la falta de estabilidad laboral.
12. Existe una percepción negativa respecto a la estabilidad laboral, por parte de la población seleccionada, quienes reconocen no contar con derechos laborales en comparación con los individuos excluidos para la presente investigación; pese a realizar funciones similares.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Se sugiere a la entidad del Estado Peruano utilizar la locación de servicios dentro de los límites que señala el Código Civil y respetar los elementos del contrato laboral reconocidos por la legislación tanto nacional como internacional.
2. Se sugiere a la entidad del Estado Peruano, utilizar los regímenes laborales de contratación vigentes y aplicables, según su naturaleza y funciones, a fin de evitar acciones judiciales por desnaturalización laboral en contra del Estado.
3. Se recomienda a las entidades del Estado Peruano promover un clima de estabilidad laboral positivo evitando promover distinciones entre los regímenes laborales más aun si se desarrollan laborales de carácter permanente.
4. Se recomienda a la población seleccionada, informarse y exigir el reconocimiento de sus derechos laborales, a través de los mecanismos que establecen las leyes laborales y procedimientos desarrollados par atales fines.
5. Se sugiere a las instituciones educativas promover la investigación doctrinaria en el ámbito laboral, sobre todo en temas afines a la presente investigación, para evitar vacíos legales y masificar la protección de los derechos laborales, que tiene un largo recorrido a través del tiempo.

REFERENCIAS

- Abrigo, A. P. (2017). *Contratos de locación de servicios desnaturalizados y el rol del Ministerio de Trabajo en Lima Metropolitana - 2016*. [Tesis de Título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22805>
- Agudo, J. A. (2020). *El derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral de empleados y trabajadores en las empresas públicas municipales del cantón Ambato* [Tesis para obtener el grado de magister, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Unidad de Posgrado, Maestría en Derecho Constitucional]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31347>
- Blancas B, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (68), 383-402. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.014>
- Cabanellas, G. (1981). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo II. Buenos Aires, Editorial Heliasta.
- Canessa, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Derecho PUCP*, (63), 349-373. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984>
- Cardoso, T. & Bassani, A. (2017). A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. *Prisma Jurídico*. (16) 205-240. <https://www.redalyc.org/pdf/934/93453803009.pdf>
- Cavallotti, V. (2015). *La locación de servicios como fraude laboral* [Tesis para obtener el título de abogada. Universidad Empresarial Siglo 21]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12870>
- Cerquera, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* [Tesis para grado de magister. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Unidad de Posgrado, Maestría en Derecho Constitucional]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62768>
- Código Civil Comentado, (1984). Juristas Editores.2013
- Código Civil. <https://www.minjus.gob.pe/spij/>
- Constitución Política del Perú (1993). <https://peru.justia.com/federales/constitucion-politica-del-peru-de-1993/>
- Escobar, F. (2011). *Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional*. Revista Actualidad Laboral. Bogotá, Colombia.

- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details
- Flores, K. E. (2018). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad, municipalidad de villa el salvador 2016-2017*. [Tesis de Título profesional, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/449>
- Godoy, A. (2021). *El Ultimo Dictador, Vida y Gobierno de Alberto Fujimori*. Lima, Pinguin Random House Grupo Editorial.
- Gonzales, B. (2017). La alternativa Low Cost: La desnaturalización de las relaciones civiles a la luz de la Recomendación N° 198 de la OIT. [Tesis de Maestría]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6566/83.1511.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R (2014). *Metodología de la investigació*. 6. a ed. Perú - Cajamarca: Mcgraw hill, 2014. 599 pp. ISBN: 978-1-4562-2396-0 [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/109133/Documentos/Una mirada a los nuevos enfoques de la gestion publica.pdf](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/109133/Documentos/Una_mirada_a_los_nuevos_enfoques_de_la_gestion_publica.pdf).
- Hernández Sampieri Roberto, & Mendoza Torres Christian Paulina. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta* (Mc Graw - Hill (ed.); Primera, Vol. 1). Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández Nieto, R. (2011). *Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Biomédicas*. Consejo de estudios de PostGrado. <https://cutt.ly/jY24YAq>
- Haro, J (2007) *El nuevo régimen del derecho Público. ¿Por qué y para qué?* Derecho Laboral, Gestión Pública y Parlamentaria.
- Haro Carranza, J. E. (2018). *Naturaleza jurídica de la negociación colectiva en la relación Estado-servidores públicos: Una propuesta a la incertidumbre en la administración pública peruana 2016 2017* [Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18660>
- Irureta. P (2013). Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. N°40. <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewArticle/873>

- Llique Ramírez, R., y Beyá González, E. (2016). La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis. *Derecho & Sociedad*, (46), 229-245. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18836>
- Germany, K, A y López, T. E. (2021). *Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios y el Derecho Social Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay de la Provincia de Coronel Portillo, Ucayali, 2018* [Tesis para título de abogado. Universidad Privada de Pucallpa]. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/208>
- Luján, F. (2015). *La desnaturalización del contrato de empleo público*. Revista Digital de Derecho Administrativo, (14), 195-220. ISSN: (PDF) [La desnaturalización del contrato de empleo público \(researchgate.net\)](http://www.researchgate.net/publication/309111111-La-desnaturalización-del-contrato-de-empleo-público)
- Macías, V. C. (2013). *Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. estudio desde el marco jurídico laboral vigente*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (16), 83-121. [Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente | Macías Vázquez | Revista Latinoamericana de Derecho Social \(unam.mx\)](http://www.unam.mx/~unam/uma/revistas/revista-latinoamericana-de-derecho-social/2013-16-83-121-macias-vazquez)
- More , T. Y. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral* [Tesis para título de abogado. Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>
- Muradas, D. Y Souza, F. (2018) Decolonialidade Do Saber E Direito Do Trabalho Brasileiro: Sujeições Interseccionais Contemporâneas. *Direito E Praxis* (9), 2117-2142. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30370>
- Obregón, T (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. Revista Derecho y Sociedad, N° 46. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832/19052>
- Oliveira, C.A.A. (2009). The right to effective jurisdictional guardianship from a fundamental law perspective. *Revista de derecho (Valdivia)*, 22(1), 185-201. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502009000100009>
- Organización Mundial de la Salud. (27 de 04 de 2020). *Brote de enfermedad por Coronavirus (COVID-19)*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Pantoja, I (2019). *Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019*. [Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47781>

- Pasco, M (2012). *Los contratos temporales: exposición y crítica*. Derecho PUCP, (68), 495-511. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2844>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Phoccohuanca, C. (2017). *Análisis del derecho al trabajo de los docentes universitarios mayores de 70 años en universidades públicas en relación a la ley universitaria N° 30220*. [Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15265>
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ed.3, Buenos Aires.
- Reátegui, N. E. (2018). *Desnaturalización De Los Contratos De Trabajo Sujetos A Modalidad De Plazo Fijo En Los Trabajadores Del Poder Judicial – Distrito Judicial De San Martín – Tarapoto, Periodo 2013-2014*. [Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30814>
- Rivera Daza, C., & Ordoñez, G. A. (2015). *La desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 C.P. de C.* [Tesis inédita. Universidad Santo Tomas]. <https://hdl.handle.net/11634/2124>
- Saavedra Abanto, L. J. (2020). *Principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de contratos de locación de servicios, EsSalud–2018* [Tesis para título de abogado. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56275>
- Saavedra Chanduvi, J., & Maruyama Sasaki, E. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano* (No. 876-2016-64088) [Tesis inédita]. AgEcon Search. Google Académico.
- Sánchez Parra, A. N. (2005). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios* [Tesis para optar el grado académico de magister. Universidad Nacional del Altiplano – Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/804>
- Sanguinetti, W. (2000). *El contrato de Locación de servicios*. (2a, ed.). Lima-Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- Sanguinetti, W. (1988). *El Contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y el Derecho del Trabajo*. Cultural Cuzco Editores.
- Severin Fuster, G. F. (2014). *Los Contratos De Servicio: Su Construcción Como Categoría Contractual, Y El Derecho Del Cliente Al Cumplimiento específico* (Tesis para optar al grado de doctor en Derecho, Universidad Autónoma de Madrid).

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660666/severin_fuster_gonzalo_francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sevillano, T. M. O. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Silva, J. Y. R., Quijano, J. M. C., & Torres, N. I. V. (2016). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis Libre*, (14). <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/168>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Editor Al Limusa S.A de C.V Grupo Noriega Editores. https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1
- Torre, D. I. (10 de 09 de 2021). Reformas laborales: los cambios que se avecinan en Perú. *LexLatin*. Obtenido de <https://lexlatin.com/entrevistas/reformas-laborales-los-cambios-que-se-avecinan-en-peru>
- Toyama Miyagusuku J., y Vinatea Recoba, L. (2019). *Guía Laboral*. Novena Edición, Lima, Editorial Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2012). Validez y eficacia del contrato de trabajo. *Derecho PUCP*. N°68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142020>
- Valdizón M. (2015). "Estudio De Los Factores Que Conllevan A La Estabilidad Laboral Del Personal Que Trabaja En La Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá." Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>
- Villavicencio, A. (2012). El Derecho del trabajo en la encrucijada posmoderna. Entrevista al doctor José Luis Monereo. *Derecho PUCP*, (68), 13-32. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2824>

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1 El Contrato de Locación de Servicios	Escobar y Jiménez (2019) El contrato de locación de servicios es un contrato que regula nuestro ordenamiento jurídico privado, donde también existe la manifestación de voluntad bilateral, este tipo de contrato contiene dos sujetos, uno de ellos llamado locador (aquella persona que presta su servicio), y otro, llamado locatario (es la persona que va a retribuir el servicio prestado); este tipo de contrato cuenta también con tres elementos: la prestación personal, la retribución y la autonomía al desarrollar las actividades. (p. 30)	El uso de los contratos por locación de servicios debe ajustarse al marco legal de una relación civil entre las partes, para la realización de las actividades objeto del contrato, exenta de los elementos propios de un contrato de trabajo, como es la subordinación.	Contrato Civil (p1, p2)	Código Civil	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Independencia laboral (p3, p4, p5, p6)	Acuerdo de voluntades	
				Autonomía	
				Sin beneficios sociales	
Prestación Personal					
Sin horarios					

V2 La Estabilidad Laboral	Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019) Es la protección legal contra la posibilidad de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la ley. (p.403)	La estabilidad laboral abarca todas las relaciones laborales bajo los elementos de un contrato de trabajo, indistintamente que la contratación sea por locación de servicios.	Contratos laborales (p10, p11, p12)	Normas laborales	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Subordinación	
				Periodo de prueba	
				Estabilidad	
			Continuidad laboral (p7, p8, p9, p10)	Boletas de pago	
				Carrera administrativa indeterminada	
				Protección contra despido arbitrario	
			Beneficios sociales (p13, p14, p15)	Vacaciones	
				Gratificaciones	

p13	¿Con que frecuencia le han informado si los trabajadores de la entidad cuentan con beneficio sociales?					
p14	¿Con que frecuencia ha recibido información que los trabajadores de la entidad reciben 2 gratificaciones al año?					
p15	¿Con que frecuencia ha recibido información que luego de 1 año de trabajo, los trabajadores gozan de 30 días de vacaciones?					

ANEXO 03: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial Del Santa- Chimbote 2019"

OBJETIVO: Demostrar cómo influye la desnaturalización en el contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019, bajo el principio de primacía de la realidad.

DIRIGIDO A: Los trabajadores que se encuentran en calidad de obreros, pero aquellos que han sido reincorporados por mandato judicial haciendo y reincorporados al área de Limpieza Publica un corte de fecha 01 de enero hasta el 31 de mayo de 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

García León Edward Ambal

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR LA VARIABLE: CALIDAD DE SERVICIO**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
,714	20

Nivel de Confiabilidad Bueno

Estadísticos total-elemento

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	1.71	0.36
ITEM 2	1.93	0.24
ITEM 3	1.79	0.23
ITEM 4	2.43	0.40
ITEM 5	2.14	0.41
ITEM 6	2.71	0.27
ITEM 7	2.29	0.41
ITEM 8	2.93	0.27
ITEM 9	2.86	0.26
ITEM 10	2.86	0.40
ITEM 11	2.43	0.19
ITEM 12	2.86	0.47
ITEM 13	2.71	0.41
ITEM 14	3.07	0.36
ITEM 15	3.00	0.41
ITEM 16	3.36	0.59
ITEM 17	3.14	0.41
ITEM 18	3.43	0.40
ITEM 19	3.00	0.36
ITEM 20	3.57	0.23

ANÁLISIS DE LA CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la calidad del servicio de acompañamiento pedagógico del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) 2017, de los docentes, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 13 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.714$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE MUY BUENO, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial Del Santa- Chimbote 2019"

OBJETIVO: Demostrar cómo influye la desnaturalización en el contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019, bajo el principio de primacía de la realidad.

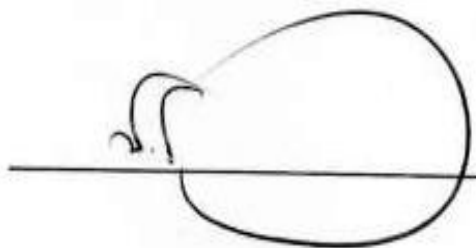
DIRIGIDO A: Los trabajadores que se encuentran en calidad de obreros, pero aquellos que han sido reincorporados por mandato judicial haciendo y reincorporados al área de Limpieza Publica un corte de fecha 01 de enero hasta el 31 de mayo de 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CHU PABLO WILSON ALFARERO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: BACHILLER



Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR LA VARIABLE: CALIDAD DE SERVICIO**

Alfa de Cronbach Fiabilidad	N° de elementos
,714	20

Nivel de Confiabilidad Bueno

Estadísticos total-elemento

N° ITEM	Promedio	Varianza S
ITEM 1	1.71	0.36
ITEM 2	1.93	0.24
ITEM 3	1.79	0.23
ITEM 4	2.43	0.40
ITEM 5	2.14	0.41
ITEM 6	2.71	0.27
ITEM 7	2.29	0.41
ITEM 8	2.93	0.27
ITEM 9	2.86	0.26
ITEM 10	2.86	0.40
ITEM 11	2.43	0.19
ITEM 12	2.86	0.47
ITEM 13	2.71	0.41
ITEM 14	3.07	0.36
ITEM 15	3.00	0.41
ITEM 16	3.36	0.59
ITEM 17	3.14	0.41
ITEM 18	3.43	0.40
ITEM 19	3.00	0.36
ITEM 20	3.57	0.23

ANÁLISIS DE LA CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la calidad del servicio de acompañamiento pedagógico del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) 2017, de los docentes, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 13 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.714$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE DE MUY BUENO, según la Escala de ALFA DE CRONBACH.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios en los Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial Del Santa- Chimbote 2019"

OBJETIVO: Demostrar cómo influye la desnaturalización en el contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote 2019, bajo el principio de primacía de la realidad.

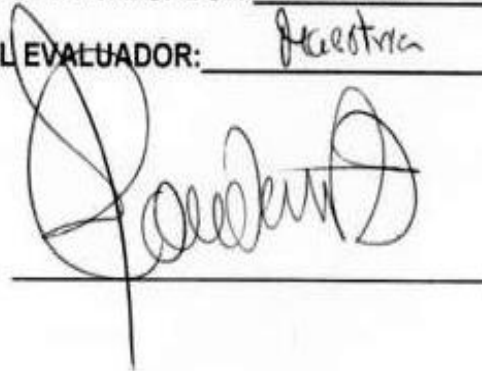
DIRIGIDO A: Los trabajadores que se encuentran en calidad de obreros, pero aquellos que han sido reincorporados por mandato judicial haciendo y reincorporados al área de Limpieza Publica un corte de fecha 01 de enero hasta el 31 de mayo de 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Zubata Sergio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra



Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)