



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores
personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del
Callao 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ochoa Paria, Edilberto Mario (orcid.org/0000-0002-9610-1732)

ASESORES:

Dr. Perez Perez Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

Dra. Narvaez Aranibar Teresa (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este presente trabajo está dedicado, a mis hijos Martin, Isabella, Mauricio, y a mis docentes por haber estado apoyándome en todo mi aprendizaje académico para conseguir esta meta que me llena de orgullo y de poder contribuir de esta manera al desarrollo de una adecuada Gestión Pública.

(Edilberto)

AGRADECIMIENTO

Agradezco al asesor por su enseñanza brindada durante todo este tiempo para poder culminar con esta tesis, a nuestros profesores quienes han contribuido con su enseñanza durante el desarrollo de esta Maestría.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN PRESTADORES PERSONALES DE SERVICIOS PROFESIONALES EN UN CENTRO HOSPITALARIO DEL CALLAO 2023", cuyo autor es OCHOA PARIÁ EDILBERTO MARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL DNI: 07636535 ORCID: 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 26- 07-2023 11:10:00

Código documento Trilce: TRI - 0595608



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OCHOA PARIÁ EDILBERTO MARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN PRESTADORES PERSONALES DE SERVICIOS PROFESIONALES EN UN CENTRO HOSPITALARIO DEL CALLAO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OCHOA PARIÁ EDILBERTO MARIO DNI: 44702886 ORCID: 0000-0002-9610-1732	Firmado electrónicamente por: EMOCHOAO el 31-07- 2023 23:21:13

Código documento Trilce: INV - 1235713

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	ii
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación:	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:	10
3.3. Escenario de estudio:	11
3.4. Participantes:	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	12
3.6. Procedimientos:	13
3.7. Rigor científico:	13
3.8. Método de análisis de la Información:	14
3.9 Aspectos éticos:	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Enraizamiento de grupo de códigos	15
Tabla 2: Coeficiente de co-ocurrencias	16

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Mapa del Callao	12
Figura 2: Coeficiente de Co-ocurrencia	17
Figura 3: Limitaciones en contrataciones CAS con funciones de personal CAS.	18
Figura 4: Conformidad de personal contratado como prestador personal con Términos de referencia	19
Figura 5: Áreas de recursos humanos con plantas de personal asignadas	20
Figura 6: Resultados y discusión redes de grupo	21

RESUMEN

En la tesis se planteó el siguiente problema ¿Cómo se desnaturalizan los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023?; asimismo, tuvo como objetivo lo siguiente: Revelar como se desnaturalizan los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023. El de enfoque cualitativo, de tipo básica, con la participación de 15 prestadores personales de servicios profesional y personal contratado CAS del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, en la cual se aplicó como instrumento de validación un guion de preguntas compuestas por 12 preguntas, de las 2 categorías, obteniéndose la validez mediante validación de un especialista, de ello se planteó la siguiente conclusión: de acuerdo al objetivo general planteado, se concluye en que este si se cumplió, debido a que se evidencia a través de los resultados inferenciales que las funciones del personal CAS con relación a las limitaciones del personal CAS con un coeficiente de 0.50, llegando a la recomendación se recomienda realizar las convocatorias de contratos administrativos de servicios.

Palabras clave: Prestador personal de servicios profesionales, plantas de personal, reglamento de organización y funciones.

ABSTRACT

In the thesis, the following problem was raised: How are labor contracts distorted in personal providers of professional services in a Hospital Center of Callao 2023?; likewise, it had the following objective: Reveal how labor contracts are distorted in personal providers of professional services in a Hospital Center of Callao 2023. The qualitative approach, of a basic type, with the participation of 15 personal providers of professional and personal services contracted CAS from the Daniel Alcides Carrión National Hospital - Callao, in which a script of questions made up of 12 questions, from the 2 categories, was applied as a validation instrument, obtaining validity through validation by a specialist, from which the following conclusion was raised : according to the proposed general objective, it is concluded that this was fulfilled, since it is evident through the inferential results that the functions of the CAS personnel in relation to the limitations of the CAS personnel with a coefficient of 0.50, reaching the recommendation is recommended to make the calls for administrative service contracts.

Keywords: Personal provider of professional services, personnel plants, regulation of organization and functions.

I. INTRODUCCIÓN

A sido una realidad que las entidades del Estado son las primeras que no cumplen con formalizar el empleo en nuestro país siendo este un gran problema que aqueja a nuestra sociedad, desnaturalizando los contratos laborales, no promoviendo el empleo formal y más aún relegando la carrera pública, teniendo deficiencias respecto a las plantas orgánicas las cuales no se actualizan de acuerdo a las necesidades actuales de las instituciones públicas teniendo que recurrir a la contratación de prestadores personales de servicios profesionales, recurriendo a contratos de realización de un servicio, no teniendo derechos laborales (Vinueza, 2021).

Es así que la realidad en el Estado de Chile no pone cimientos en las relaciones entre los diversos ámbitos tanto privados como estatales, en lo que respecta a la contratación de colaboradores a través del Código del Trabajo donde se aplican supletoriamente para la protección de derechos laborales, tratando de regular el ámbito laboral bajo una subordinación directa en beneficio de los trabajadores brindándoles estabilidad jurídica, trayendo consigo que el colaborador goce de todos sus beneficios que por ley le corresponde (Varas, 2018).

Es indudable que el contrato laboral se establece acuerdos entre el empleador y el empleado, donde prima la subordinación del empleado hacia el empleador, brindándole estabilidad jurídica con lo que respecta a sus derechos y obligaciones, las cuales se desnaturalizan al momento de contratar a prestadores personales de servicio profesionales, ocasionando esto que las entidades del estado sean las primeras en incentivar el no cumplimiento del derecho al trabajo tal como lo ampara la Constitución Política del Perú (Navarrete, 2018).

Como problema general ¿Cómo se desnaturalizan los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023? Como problemas específicos P.E. 1 ¿Cómo está establecido el régimen laboral CAS?, P.E. 2 ¿Qué es un prestador personal de servicios profesionales?, P.E. 3 ¿Qué es un Reglamento Organizacional de Funciones? y

P.E. 4 ¿Qué son las plantas de personal asignadas según el Reglamento Organizacional de Funciones?

Como objetivo general, Revelar como se ha desnaturalizado los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023. Como objetivos específicos, O.E. 1. Analizar como está establecido el régimen laboral CAS, O.E. 2. Analizar que es un prestador personal de servicios profesionales, O.E. 3. Analizar que es un Reglamento Organizacional de Funciones y como O.E. 4. Analizar que son las plantas de personal asignadas según el Reglamento Organizacional de Funciones.

La justificación teórica son los datos que brindan la intención de chequear, no considerar o crear las bases teóricas que se relacionan con el tema a exponerse, motivo por lo cual esta investigación hace evidenciar que nuestra legislación adolece de herramientas que conlleven a realizar una adecuada formalización laboral en beneficio de la población peruana (Palomino, 2021).

La justificación metodológica está motivada a contribuir en el aporte de esta investigación, usándose herramientas y tipos de estudio los que amparan necesariamente el tener que contar con los elementos fundamentales y necesarios para poder formalizar a los prestadores personales de servicios profesionales a través de contratos laborales (Zavala, 2018).

La justificación práctica está motivada a que la presente investigación solucionara la problemática actual, para la formalización de los prestadores personales de servicios profesionales en el ámbito laboral con todos los derechos que le deben corresponder (Varas, 2021).

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación es un compendio de pasadas investigaciones, basándose en referencias internacionales y nacionales desarrolladas, prosiguiendo con conceptos y ópticas teóricas las mismas que se brinda a través del presente trabajo.

Según Castrillón (2022), la citada investigación es del enfoque cualitativo no habiendo sido realizada para concluir en reflexiones correlacionadas con el contrato de prestación de servicios profesionales en las instituciones estatales. Es así que en esta investigación se proponen cambios importantes desde la visión jurídica que deberían de concluir en un uso necesario de la tipología contractual y determinar además, una gran cantidad de deficiencias respecto de la legalidad por parte de la Corte Constitucional quien tiene que ver con aspectos procesales y sustanciales que las configuran, pues con un mecanismo más riguroso puede conducir en un mejor uso de la misma.

Según Aguilar (2022), la investigación citada conllevada a llevar el control interno y los contratos de servicios no personales detallan como esta beneficia a la entidad en controlar al momento de emitir dichos contratos, habiendo sido esta investigación de enfoque cualitativo y de diseño fenomenológico, teniendo como primer artífice al área usuaria quien es la que elabora los términos de referencia, ajustándose a la necesidad presentada por parte de la entidad, siendo ellos los únicos responsables de la formulación de los mismos.

Según Gómez (2022), esta investigación determino que existe desnaturalización de contratos al momento de realizar los contratos administrativos de servicios, incumpliendo con los beneficios laborales a las distintas personas contratados bajo este modalidad, esto debido que la mayor parte de entidades del Estado no han actualizado sus reglamento de organización y funciones, conllevando esto al incumplimiento de un derecho básico de toda persona, habiéndose llevado esta investigación en enfoque cualitativo.

Según Robladillo (2021), la tesis indicada realizada en enfoque cualitativo haciendo ver que las entidades del Estado utilizan la contratación de personal de

servicios personales, comúnmente llamados locadores de servicios, como forma de evitar el cumplimiento de pago de beneficios laborales a las distintas personas que son contratadas con órdenes de servicio, amparados en la necesidad de tener que contar con personal que realice los distintos tipos de actividades de las entidades, siendo algo muy común en la mayor parte de instituciones del país.

Según Morales (2021), según la investigación realizada en enfoque cualitativo las municipalidades han creado la forma de desnaturalizar los contratos laborales al emitir órdenes de servicio para cubrir funciones de obreros ya que estos se presentan de manera continua, aprovechando de este vacío legal la cual es utilizada como instrumento para no brindar los beneficios sociales que a todo trabajador corresponde.

Según Ciudad (2021), en su aporte investigativo indico que basados en el principio de la supremacía de la realidad se ha notado que los empleadores no formalizan contratos labores con la finalidad de no cumplir con las obligaciones que por ley les correspondería a sus colaboradores, afectando con estas actitudes a la población, habiéndose esta tesis realizada en enfoque cualitativo.

Según Bonifaz (2021), este aporte investigativo realizado en enfoque cualitativo indicó que las tercerizaciones de servicios han venido engañando al no contar con una verdadera planta orgánica por parte de las entidades del Estado, afectando el derecho laboral que a toda persona asiste, evidenciándose que el propio estado es el primero en no formalizar el mercado laboral.

Según Nuñez (2021), el investigador realizo una investigación en enfoque cualitativo donde determino los efectos que generan al momento de realizar la contratación de personal de prestadores de servicios profesionales más aun cuando se ha hecho evidente que las entidades utilizan este tipo de contratos para incumplir lo establecido en la normativa laboral vigente.

Según Morales (2021), en la desnaturalización contractual, de qué manera la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), con mención de su labor inspectora supervisa eficientemente con amparo jurídico, respecto al contrato laboral desnaturalizado de los prestadores personales de servicios profesionales

en la Municipalidad Distrital de Santa María en el año 2018 al 2019, por lo que esta investigación justifica que esta sea chequeada tanto casuísticamente así como teórica y doctrinariamente; así la normativa vigente que permita ser utilizada frente a transgresiones derivadas en estas dimensiones en contra del que brinda sus servicios no personales, bajo el enfoque de brindar servicios no personales, perjudicándoles de sobre manera tanto monetariamente como moralmente, siendo responsabilidad del Estado.

El presidente de la Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales en La Libertad, realizó una denuncia pública la cual derivaba de una contratación irregular de personal de prestadores personales de servicios profesionales en la Subgerencia de Abastecimientos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, pues estos contratos están reemplazando trabajadores nombrados y colaboradores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) (La Republica, 5 de octubre 2020 pág. 3).

Según Montero (2019), indica que parte de un análisis de las fórmulas de reparaciones civiles que han sido utilizadas para reparar la afectación a los derechos laborales y seguidamente analizando las variadas propuestas de reparaciones a los derechos colectivos haciendo uso también de la responsabilidad civil.

Según Puntriano (2019), en la presente investigación, el investigador analiza la desnaturalización en la contratación de prestadores personales de servicios profesionales a través de las leyes actuales. Asimismo, se enfoca en ciertas ventajas que trae consigo la locación de servicios, viendo también el impacto negativo de la misma, así como las condiciones de los colaboradores. El investigador plantea la ejecución de un estudio casuístico, con el fin de verificar por qué se incurre en la desnaturalización de la tercerización según cada asunto individual en concreto, para que de esta manera se cometan situaciones adversas.

Según Villalobos (2017), la mayor tasa de informalidad en el sector laboral del estado, en el nivel general de gobierno, acurren en las municipalidades (26%), seguida del gobierno central (13%) y los gobiernos regionales (6%), de acuerdo con los datos consignados en la planilla electrónica de nuestro país. En el año 2015,

existían aproximadamente 170 mil locadores de servicios en el sector público, cuya forma de pago era a través de los recibos por honorarios (Fuente el Comercio 2022).

Según Lujan (2015) la citada investigación analiza el contrato laboral estatal desde distintos aspectos, jurídico normativo y la doctrina teórica. La problemática abordada va directamente relacionada a las variaciones contractuales de empleo estatal, básicamente en los noventa del siglo anterior, tomando como punto de partida el cambio en la reforma laboral y desatino de nación de Argentina. La creciente y metódica utilización de leyes y argucias en contra de los trabajadores a partir de los casos citados ha cambiado el tipo de contractual objeto de análisis desnaturalizándolo, esto realizado básicamente bajo el amparo del Estado Argentino. La hipótesis de la desnaturalización, expuesta en esta investigación, ampara una visión holística relacionada a la problemática del empleo estatal.

TEORÍAS DE FUNDAMENTO DE LA CATEGORÍA DE ESTUDIO

Desnaturalización contractual

Teoría en la cual se indicó al contrato laboral como un acto jurídico celebrado por una parte entre un empleador y un colaborador el cual trae consigo un vínculo laboral enmarcado TUO del D.L N° 728 - Ley de Productividad y competitividad laboral, donde al colaborador brinda una determinada labor y a cambio de esto el empleador está obligado a retribuirlo, estando estas reguladas por normativas laborales, beneficios sociales, convenios internacionales y también cuenta con una normativa sobre la remuneración mínima vital, todo esto se desnaturaliza al tercerizar la mano de obra en general valiéndose de contratos de prestadores personales de servicios profesionales continuos, siendo las entidades del Estado las primeras en utilizar este tipo de contratos este es el motivo por lo cual no llegan a formalizarse laboralmente todos los colaboradores que existen dentro de la estructura de las plantas de personal de la nación (Toyama, 2008).

Asimismo, la tercerización e intermediación laboral, viene siendo una problemática que está presente en nuestra sociedad, ya que esta inicialmente fue creada para dar oportunidad las nuevas generaciones que por falta de experiencia

no podían cubrir puestos públicos o ser contratados por el Estado, esto fue mal aprovechado ya que, ante la falta de una adecuada regulación y defensa de los derechos laborales, estos fueron aumentando considerablemente, motivo por lo cual hoy ocupan más de un 50% personal involucrado en las actividades que realiza o brinda una entidad (Navarrete, 2018).

Siendo la contratación un acuerdo de ambas partes en las cuales ninguna de las partes está obligada a suscribirla, estando bajo un manto proteccionista amparado normativamente, mediante el cual el colaborador se encuentra bajo sumisión con respecto al que lo contrato, esta no se realiza continuamente de acuerdo a las necesidades de los órganos integrantes del aparato estatal, ocasionando un grave problema ya que sin un personal mínimo que satisfaga las necesidades laborales de una organización, esta no puede cumplir con sus objetivos para la cual fue creada (Gómez, 2016).

Prestador personal de servicios profesionales

La utilización de contratos para contar con personal prestador de servicios profesionales quien en muchas ocasiones realizan las funciones de trabajadores dentro de sus actividades han conllevado a que las instituciones públicas incumplan con brindar a estas personas los beneficios sociales que por Ley les corresponden, trayendo consigo una gran problemática social en perjuicio de la población, al no formalizar el campo laboral dentro de nuestro país trayendo consigo una problemática para el país debido a que al no ser funcionarios públicos estos no asumen ninguna responsabilidad luego de haberseles emitido el término de su orden de servicio teniendo solo una sujeción contractual con el aparato estatal (Navarrete, 2018).

De la misma manera ante la existencia de un contrato suscrito entre un colaborador quien se compromete a ofrecer sus productos que no traen consigo arraigo laboral ante el que lo contrato, a cambio de un pago, pero este realiza actividades propias de un trabajador, se está desvirtuando totalmente este tipo de contrato privado, desnaturalizándola contratación laboral (Gonzales, 2019).

Verificando el Decreto Legislativo N^o, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en esta se señalan que en la totalidad de prestaciones personales de servicios las cuales han sido canceladas o están pendientes su devengado, puede presumirse la existencia de una colaboración sin tiempo delimitado de término en otras palabras a plazo indefinido, vulnerándose claramente los derechos laborales con que deberían contar los colaboradores que tendrían los colaboradores, trayendo consigo esto un pasivo que tarde o temprano va afectar al Estado, ya que con el pasar de los años y ante una falta de pensión por jubilación de esta gran parte de la población, el país va tener que asumir ese pasivo con un gran número de personas que van a tener que ser asistidas socialmente para que no caigan en una pobreza extrema (Congreso de la República, 1997).

El Código Civil en su artículo 1764, indica el concepto de contrato de locación de servicios, indicando entre otras cosas que el contratado está obligado a prestar servicios variados o un trabajo determinado a cambio, sin ningún tipo de subordinación, horario ni vínculo laboral, nuevamente desvirtuando un contrato laboral ya que esto no se estaría cumpliendo al ser este tipo de prestaciones realizadas por plazos continuos (Navarrete, 2018).

Por otra parte, se ha venido evidenciando que los prestadores personales de servicios profesionales se han tenido obligadamente que subordinarse ante el comitente, debido que este tiene que realizar una determina actividad por un determinado tiempo a cambio de su pago o cancelación respectiva, evidenciándose nuevamente una clara desnaturalización de un contrato laboral (Núñez, 2015).

Régimen Laboral CAS

Siendo este un régimen especial de contratación laboral encaminado a cubrir la deficiencia de personal en las entidades del Estado, estos cubren un papel fundamental para que las instituciones del país lleguen a cumplir con sus roles encomendados, pero a su vez no cuentan con todos los beneficios sociales de un trabajador permanente, teniendo el Estado un rol primario para que con el transcurso de los años cuenten todos los beneficios de un trabajador que está inmerso en la carrera pública, la cual no fue reglamentado en su debido tiempo

ocasionando que con el pasar del tiempo no cuenten con todos los derechos con que cuenta el personal nombrado conllevando esto a que nuestro país no tenga un adecuado régimen laboral en perjuicio de la población (Navarrete, 2018).

Reglamento de organización y funciones (ROF)

El ROF es una herramienta realizada técnicamente en la cual se dan los alcances legales para realizar una buena gestión el cual nos da la estructura natural para cumplir con las finalidades, competencias, plantas de personal y requisitos mínimos de los funcionarios de las instituciones del estado, incluyendo los organismos con que deben de contar en todos los niveles jerárquicos, mucho más aún al no ser estos actualizados permanente debido de acorde con las nuevas funciones asignadas a las entidades de nuestra nación (Decreto Supremo N° 256-2019-EF).

Plantas de personal

Las plantas de personal, son los conjuntos de colaboradores que necesita una entidad del estado para poder cumplir sus funciones de acuerdo a su ordenamiento estructural y organismos que tiene, con la finalidad de que con ella puedan cumplir con los lineamientos para las cuales fueron creadas que al no ser revisadas y actualizarse conllevan a que una entidad del país no satisfaga las necesidades de la población siendo estas establecidas en los ROF de cada institución (Navarrete, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

En esta investigación donde se brindará alcances específicos es del tipo básica, llamada frecuentemente investigación teórica, siendo su finalidad aportar científicamente conceptos laborales, los cuales lograrán brindar alcances probados a través de la investigación, el cual está descrito desde el inicio de desarrollo de la presente tesis, el cual demuestra un problema presente en nuestro día a día, estando presente en la mayor parte de instituciones del Estado (Hernández, 2014).

Salgado (2017), señala que el diseñar fenomenológicamente la investigación, esta tiene el propósito de describir y entender los fenómenos desde cada colaborador y desde una mirada grupalmente en forma organizada, teniendo en consideración la utilización de variados instrumentos como en este caso fue la entrevista, realizada a un grupo de personas inmersas dentro de esta problemática.

Sánchez, (2018), indica que el enfoque cualitativo, se recolecta en su desarrollo datos respecto a cualidades de determinados grupos de personas en aspectos relacionados a un enfoque de índole social, vivencias, situaciones reales y del día a día analizando cada situación y posteriormente se realiza su respectiva evaluación y estudio correspondiente.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

Se planteó como primera categoría: **Variaciones contractuales de empleo estatal**, relacionados a las variadas labores y actividades que se realizan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, de donde se desprenden las siguientes subcategorías:

- **Subcategoría 1: Régimen laboral CAS**

Este régimen fue creado para reconocer derechos de las personas que fueron contratadas bajo el régimen de SNP, bajo este supuesto, la creación del régimen CAS provee de determinados derechos tales como

las vacaciones a personas naturales que realizan una labor en el Estado (Decreto legislativo N° 1057).

- **Subcategoría 2: Prestador personal de servicios profesionales**

Un prestador de servicio profesionales es aquella persona que ofrece sus actividades a las entidades del Estado que las requieren, la que a su vez se establece a través de un contrato (ordenes de servicio) que incluye todas las cláusulas necesarias (ya sean derechos u obligaciones) tanto de las entidades del Estado como de quien presta el servicio (Zavala, 2018).

De la misma manera como segunda categoría: **Estado de los reglamentos Organizacionales de funciones**, relacionados a las funciones propias de las entidades, donde se establecen las distintas plantas de personal de las áreas de una Entidad de donde emergen las siguientes subcategorías:

- **Subcategoría 3: Reglamentos organizacionales de funciones**

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) está elaborado para afianzar la gestión pública en las entidades del Estado, las cuales estructuran en todos sus aspectos las funciones de estas, con la finalidad de cumplir su misionamiento (Durand, 2015).

- **Subcategoría 4: Plantas de personal asignadas según reglamento organizacional de funciones**

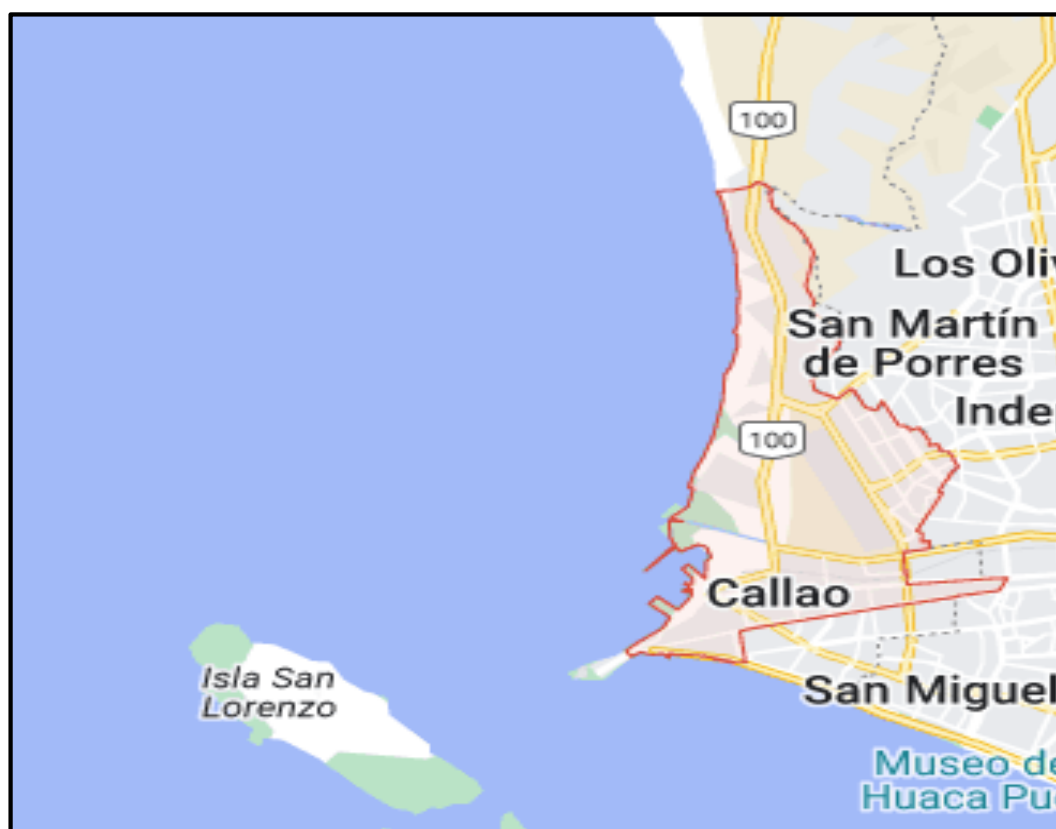
La planta de personal, son la cantidad de personal que se necesita para cumplir las labores encomendadas a una Entidad del Estado (Haro, 2018).

3.3. Escenario de estudio:

En cuanto al escenario de estudio, esta Investigación se efectuó en un Centro Hospitalario del Callao.

Figura 1:

Mapa del Callao



Nota: Se muestra el mapa de la provincia del Callao.

3.4. Participantes:

Respecto a los participantes para la investigación fueron considerados en un muestreo no probabilístico y de acuerdo a los criterios de inclusión con la colaboración de 15 prestadores personales de servicios profesionales y personal contratado CAS de las distintas áreas de un centro hospitalario del Callao y de acuerdo a los criterios de exclusión no se consideró al personal nombrado con régimen permanente de la Entidad.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Hernández (2014), expuso que el tipo de investigación cualitativo se realiza de forma práctica, realizándose a través de entrevista con preguntas abiertas y de fácil respuesta, recopilándose la información recolectada de manera

práctica y con una apreciación de fácil entendimiento donde el investigador y los entrevistados puedan realizar una rápida apreciación de los puntos a ser expuestos, brindando ideas claras y precisas a la presente investigación.

Hernández (2014), detallo que para la entrevista la recolección de datos, esta debe de realizarse utilizando técnicas donde se indique lo más importante de la investigación, la entrevista contará con una guía adecuada para su implementación, teniendo como fin señalar las partes más sobresalientes de la investigación, teniendo ya las preguntas definidas para cumplir con la finalidad y lo que se desea conseguir con la investigación.

3.6. Procedimientos:

La presente investigación se inició indicando la problemática existente al momento de contratar prestadores personales de servicios profesionales, desnaturalizando los contratos laborales lo cual es una problemática latente dentro de las entidades del Estado, utilizando fuentes como son los artículos científicos de distintas páginas académicas como son Ebscohost, Scielo y Scopus, conllevando a brindar aportes científicos a la presente investigación, utilizándose la entrevista y como instrumento tenemos a la matriz de categorización con las categorías y subcategorías que sirvieron para la elaboración de las preguntas y finalmente se utilizaron los distintos criterios establecidos en la investigación.

3.7. Rigor científico:

Izcara (2018), indicó que el rigor científico del estudio cualitativo y sus criterios de validez van entrelazados por la congruencia y la predictibilidad que conlleva a tener resultados precisos, teniéndose que verificar la fiabilidad de las mismas dando valor a la investigación, afianzándose los puntos investigados interposicionándose entre sí, para poder emitir datos mucho más veraces y precisos.

Para efectos de la credibilidad: se utilizó la validación de jueces con herramientas de validación aplicadas, brindando credibilidad a los resultados

que se obtuvo, ya que se trata de una entrevista evaluada por expertos, donde se verificaron las preguntas de acuerdo a la investigación realizada, aplicando el principio de comodidad, al utilizar la información recopilada, demostrando que siguen conservándose e indicando que estos pueden utilizarse para obtener respuestas de la investigación.

3.8. Método de análisis de la Información:

El método de análisis que se empleo fue el programa ATLAS. ti, siendo utilizado este software para brindar una triangulación de codificación, coeficiente de coocurrencias y categorización, y todos los datos ingresados, logrando de esta manera un análisis de toda la investigación realizada, arrojando gráficos de barras y múltiples formatos de la investigación realizada.

Por lo que de esta manera se aplicó el método de procesamiento de datos de acuerdo al siguiente detalle:

Codificación de los textos: A todas las entrevistas realizadas se realizaron las codificaciones, siguiendo una lógica deductiva e inductiva.

Determinación de Análisis de Coeficiente: En el análisis de los procesamientos de los datos se identificó los códigos de datos.

Categorización: se confirma las categorías planteadas y/o se encuentra categorías nuevas encontradas.

3.9 Aspectos éticos:

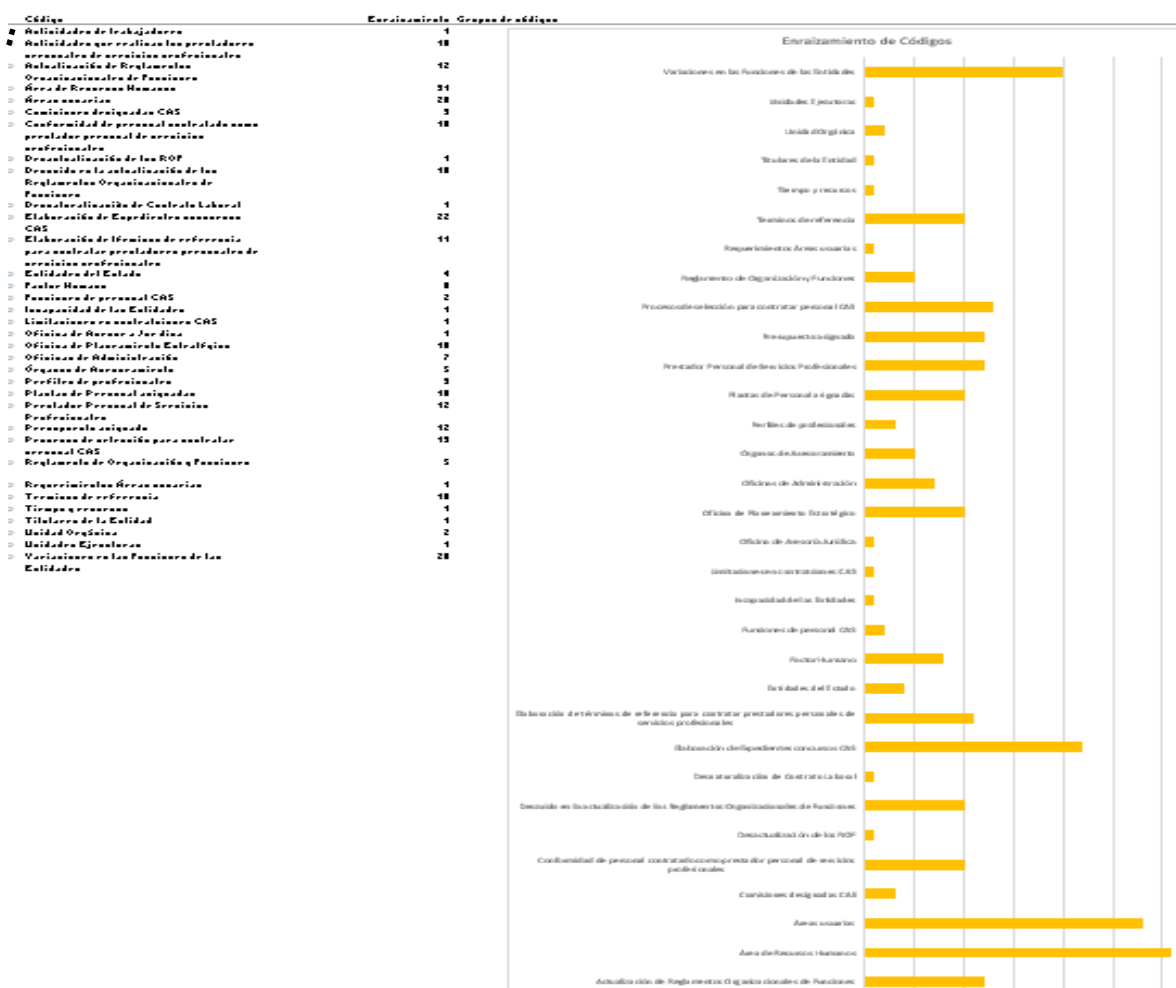
Álvarez (2018), manifestó que tienen que indicarse todas las fuentes utilizadas para no incurrir en plagio o copia respetándose los derechos de autoría, estando estas citas parafraseadas cumpliendo lo dispuesto en las normas APA. Cada entrevistado tiene conocimiento del objeto de la entrevista y acepto libremente participar de la misma. Asimismo, las entrevistas dadas no serán variadas en ningún extremo, siendo estas respondidas libremente y de acuerdo a la opinión de cada participante.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados descriptivos

Una vez definidos los códigos de cada sub categoría, se formula la guía de entrevista que se efectuará a los participantes que fueron incluidos para responder las doce (12) preguntas establecidas en la guía de entrevistas. Se realizó un total de quince (15) entrevistas, y luego se efectuó la transcripción de las mismas utilizando el programa de texto de MS Word; posteriormente, se utilizó el software de análisis Atlas.ti, que nos dio como resultados 34 códigos nuevos, los cuales se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 1:
Enraizamiento



Nota: Se muestra el enraizamiento de los códigos marcando la repetición de los mismos.

Resultados inferenciales

Tabla 2:

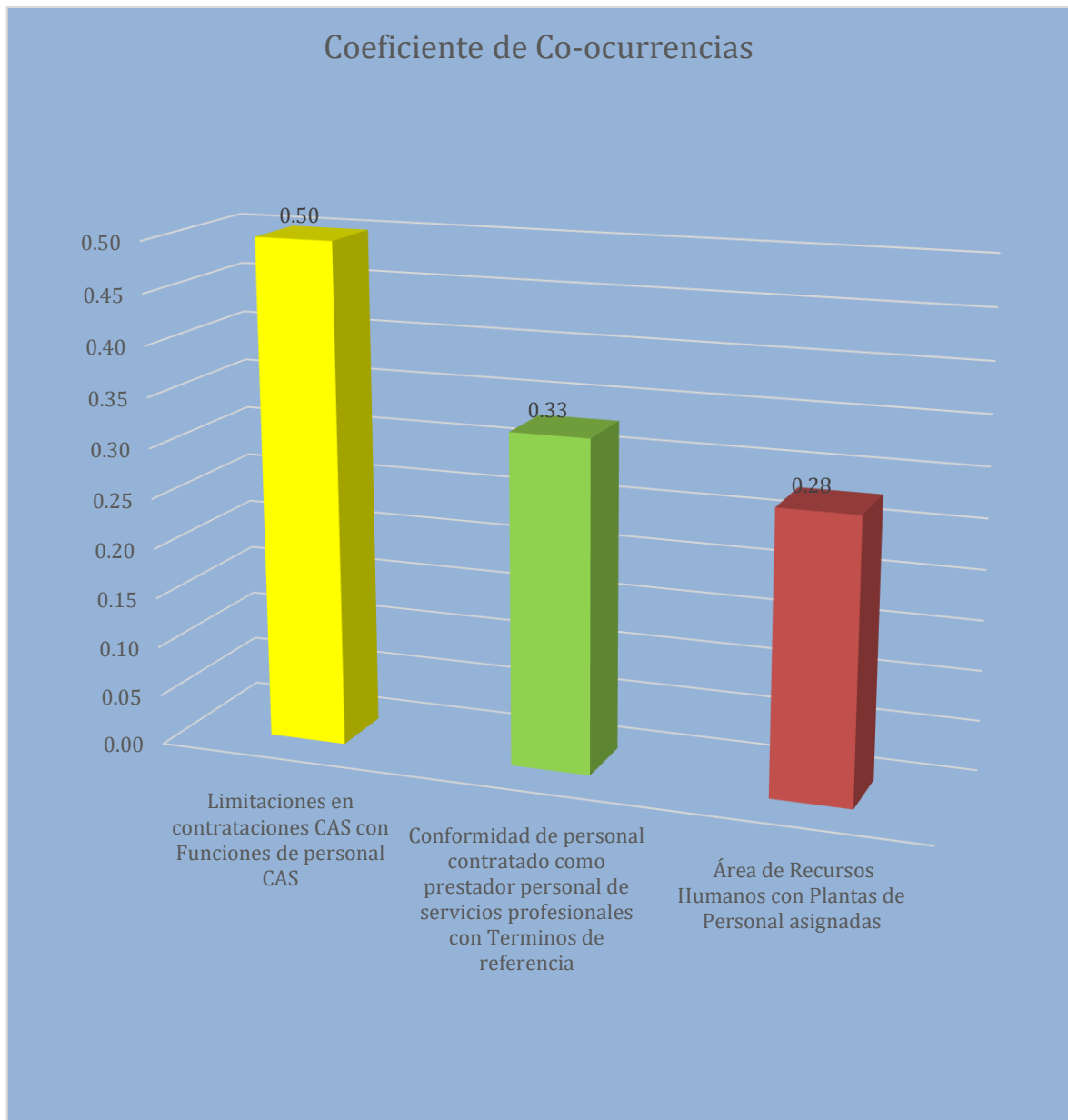
Reporte de Coeficiente de Co-ocurrencias

Código	Coeficientes
Limitaciones en contrataciones CAS con funciones de personal CAS	0.50
Conformidad de personal contratado como prestador personal de servicios profesionales con términos de referencia	0.33
Área de recursos humanos con plantas de personal asignadas	0.28

Nota. Se encuentran las coocurrencias entre los códigos de las sub Categorías, siendo el más repetitivo el del 0.50.

Figura 2:

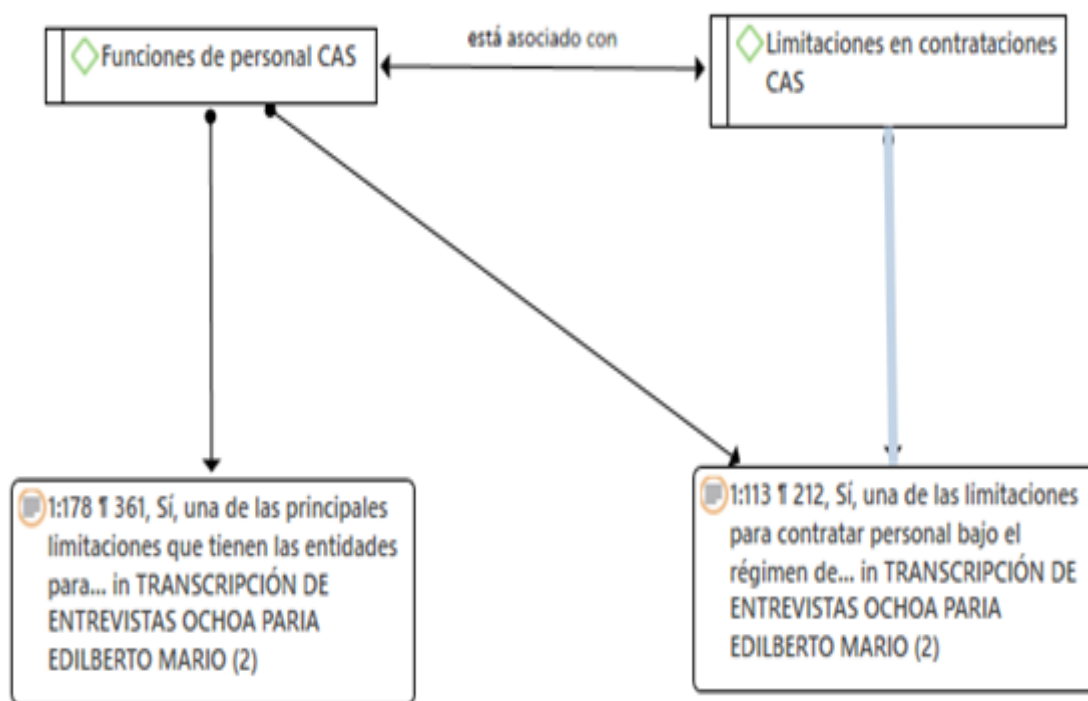
Coefficiente de Co-ocurrencias



Nota. Se encuentran las coocurrencias entre los códigos de las sub categorías, siendo el más repetitivo el del 0.50

Figura 3:

Limitaciones en contrataciones CAS con Funciones de personal CAS.

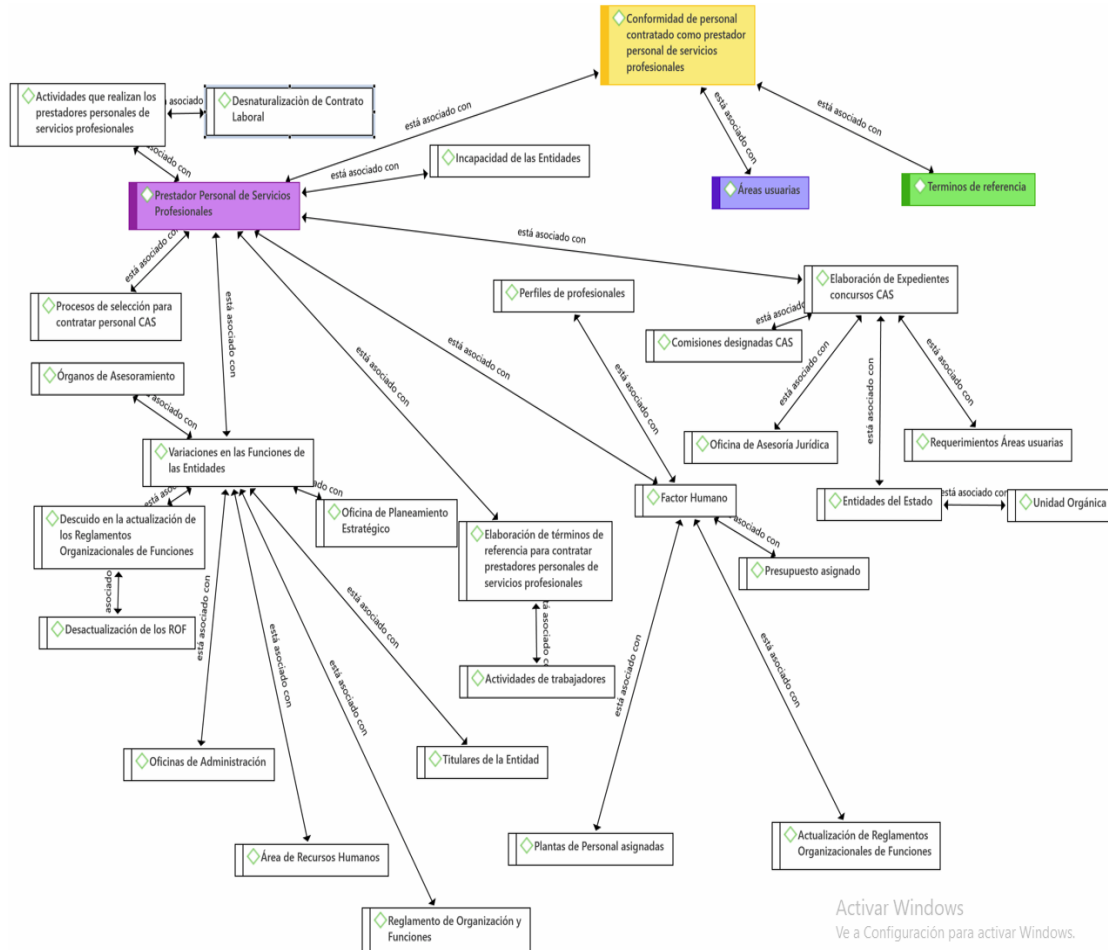


Nota. Se muestra la red entre funciones de personal CAS y limitaciones en las contrataciones CAS se desglosan más códigos concurrentes de ambos.

Respecto a la categoría correspondiente a limitaciones de las contrataciones con respecto a las funciones del personal CAS, están muchas veces no son cubiertas por dicha modalidad de contrataciones, ya que estas no son convocadas, teniendo que recurrirse a la contratación de prestadores personales de servicios profesionales a través de un contrato civil para cubrir este tipo de necesidad de las entidades, conllevando a una desnaturalización de un contrato laboral.

Figura 4:

Conformidad de personal contratado como prestador personal con términos de referencia

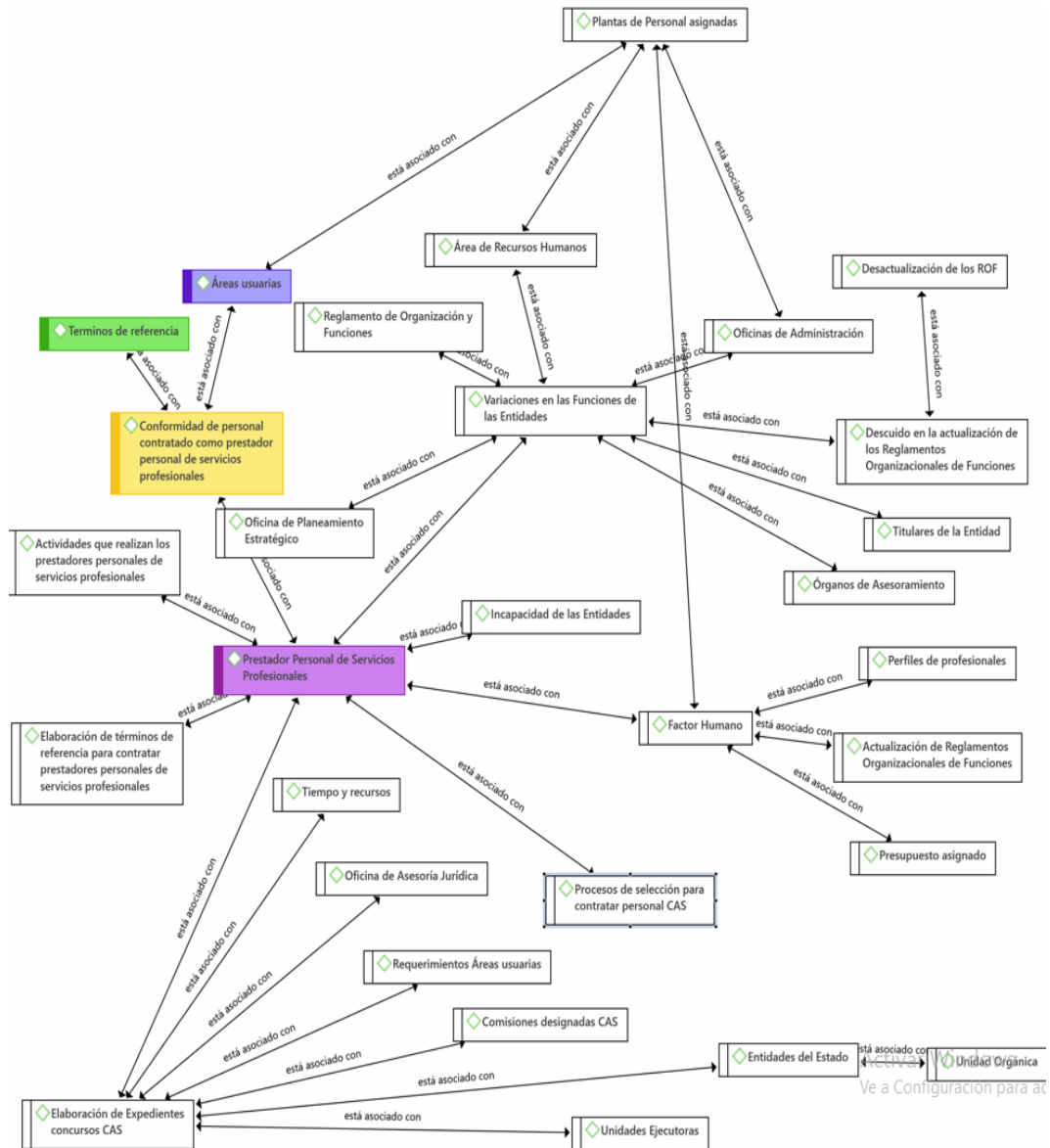


Nota. Se muestra la red entre conformidad de personal contratado como prestador personal de servicios profesionales y prestador personal de servicios profesionales donde se desglosan más códigos concurrentes de ambos.

Respecto a la categoría correspondiente a la conformidad del personal de prestadores personales de servicios profesionales, están son realizadas directamente por cada área usuaria, no tomando en consideración la temporalidad de las mismas llevando a que las Entidades mismas desnaturalicen los contratos laborales, conllevando a que este tipo de contratos no respeten los beneficios laborales que tiene todo trabajador, trayendo consigo una gran problemática a los pobladores.

Figura 5:

Áreas de recursos humanos con plantas de personal asignadas

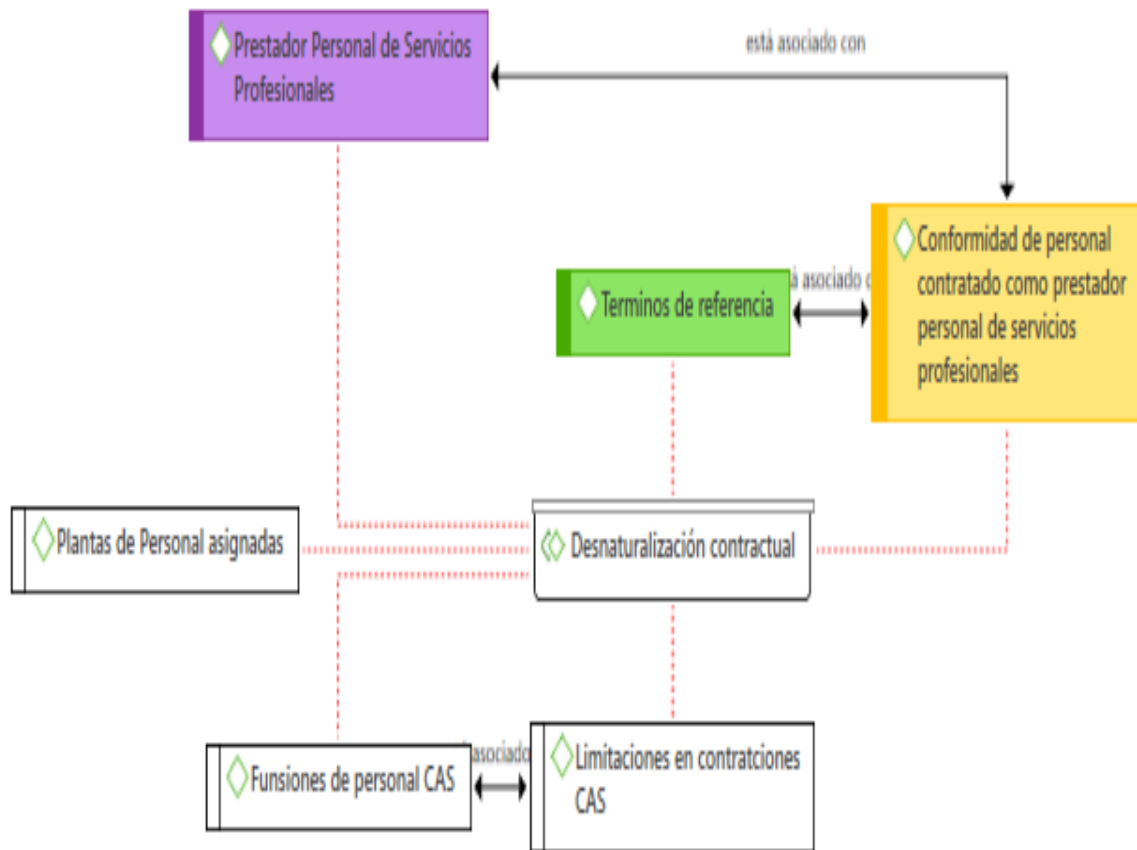


Nota. Se muestra la red entre plantas de personal asignadas y áreas de recursos humanos donde se desglosan más códigos concurrentes de ambos.

Respecto a la categoría correspondiente a las plantas de personal asignado, éstas han sido realizadas para cubrir necesidades en su momento, teniendo que actualizarse continuamente para que una Entidad pueda cumplir con su misionamiento asignado y satisfacer las necesidades de los pobladores de acuerdo a las funciones para lo cual fue creada.

Figura 6:

Red de códigos asociados a la categoría de la desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales



Nota: Se muestra la red entre las referencias y citas y la demora en las citas donde se desglosan más códigos coocurrentes de ambos.

Como se aprecia en el gráfico de los grupos de códigos, todas las categorías están relacionados de una y otra manera, lo cual demuestra que la presente investigación tiene una buena estructura.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: de acuerdo al objetivo general planteado, se concluye en que este si se cumplió, debido a que se evidencia a través de los resultados inferenciales que las funciones del personal CAS con relación a las limitaciones del personal CAS con un coeficiente de 0.50, estando presente la desnaturalización de los contratos laborales han sido desnaturalizados al contratar prestadores personales de servicios profesionales, teniéndose que realizar más convocatorias de procesos CAS para cumplir con las metas de la Entidad.

Segunda conclusión: De acuerdo al primer objetivo específico se cumplió los resultados señalando que el prestador personal de servicios profesionales está relacionado con las conformidades de los prestadores, con un coeficiente 0.33, ya que para que puedan cobrar estos requieren tener la aprobación por parte de las áreas usuarias, quienes verificarán que las actividades descritas en la orden de servicio hayan sido realizadas en su totalidad en beneficio de la Entidad.

Tercera conclusión: De la misma manera con el segundo objetivo se cumplió lo indicado de acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo advertir que se relaciona con un coeficiente 0.28 con el código, área de recursos humanos con plantas de personal asignadas, de acuerdo a los resultados arrojados, los reglamentos de organización y funciones tienen un papel fundamental en las entidades, al estar estas diseñadas entre aspectos a la cantidad de trabajadores con que debe contar una entidad para cumplir con la finalidad para la cual creada.

Cuarta conclusión: Asimismo del tercer objetivo específico se cumplió indicado de acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo advertir que se relaciona con un coeficiente 0.28 con el código, área de recursos humanos con plantas de personal asignadas, de acuerdo a los resultados arrojados, la oficina de recursos humanos cumple un papel fundamental al tener que evaluar la cantidad con que la entidad deba tener para cumplir con su misionamiento, los cuales deben de estar directamente consultados con todos los órganos de la Entidad, teniendo que ir actualizándose las plantas de manera continua.

Quinta conclusión: Asimismo del cuarto objetivo específico se cumplió, indicando de acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo advertir que se relaciona con un coeficiente 0.28 con el código, área de recursos humanos con plantas de personal asignadas, de acuerdo a los resultados arrojados, la oficina de recursos humanos cumple un papel fundamental al tener que evaluar la cantidad con que la entidad deba tener para cumplir con su misionamiento, los cuales deben de estar directamente consultados con todos los órganos de la Entidad, teniendo que ir actualizándose las plantas de manera continua.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la a primera conclusión, se recomienda realizar las convocatorias de contratos administrativos de servicios debido que estos al no realizarse y al tener que contar con dicho personal para realizar las actividades de la Entidad, se tenga que contratar a los prestadores personales de servicios profesionales quienes realizan dichas labores, desnaturalizando los que debería llegar a ser un contrato laboral.

De la misma forma respecto a la segunda conclusión, se recomienda que, al momento de emitir las actas de conformidad a los prestadores personales de servicios profesionales, estos sean realizados verificando en todos sus extremos el cumplimiento de las actividades realizadas, ya que una vez emitida y pagada la orden de servicio la entidad no tendría manera de indicar un vicio oculto.

También respecto a la tercera conclusión, se recomienda que las áreas de recursos humanos en coordinación del resto de órganos de la Entidad actualicen las plantas de personal asignadas en el reglamento de organización y funciones, para que estas estén de acorde a sus necesidades actuales.

Asimismo, respecto a la cuarta conclusión expuesta realicen una verificación general respecto a las plantas de personal con las que cuentan actualmente, ya que, si no se han ido actualizando conforme la realidad actual de las entidades, estas no van a poder satisfacer las finalidades para las cuales estas fueron creadas.

Respecto a la quinta conclusión indicada estas evidencian la importancia en contar con el personal necesario para que una entidad cumpla con las funciones para las cuales fueron creadas en beneficio de la población.

REFERENCIAS

- Acuña, J. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. [Tesis para optar grado de Magister en Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú]. URL:http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%c3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agudo, J. (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>
- Aguilar, L. (2014). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿precariedad laboral? *Artículo de la Revista Científica de Ciencias Económicas*. URL:<https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96>
- Aguirre, M. y Armenta, C. (2012). Importance of internal control in small and médium enterprises in México. *Revista El Buzón de Pacioli*, 12(76), 1-17.<https://n9.cl/brvvg>.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Brujas
- Bejarano, J. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia. (Cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios). *Revista Boliviana de Derecho*, N° 11, pp. 240- 258. URL:<https://www.redalyc.org/pdf/4275/427539908011.pdf>
- Benavides, J. (2010). Contrato de prestación de servicios. Difícil delimitación frente al contrato realidad. *Revista Derecho del Estado*, N° 25, pp. 85-115 *Universidad Externado de Colombia Bogotá*. URL:<https://www.redalyc.org/pdf/3376/337630235003.pdf>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson
- Blancas, B. (2012.) *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Derecho PUCP, (68), 383-402. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.014>
- Boyer, J. (2019). *Sistema de gestión de recursos humanos del sector público y el nuevo servicio civil*
<https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/analisisy-comentarios-a-la-ley-del-servicio-civil-00602494>
- Canelo, G. (2018). “*Derecho del Trabajo*”. Editorial Lex & Iuris.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Cazorla, P. (2005). *Temas de Derecho Administrativo*. Editorial: ESCUELA DE INSPECCIÓN FINANCIERA Y TRIBUTARIA.
- Cerquera, S. (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>
- Cervantes, D. (2008). *Manual De Derecho Administrativo*. Editorial: RODHAS.
- Cuesta, R. (2004). *Curso de Derecho Administrativo Tomo I*. 2° Edición. Editorial: TECNOS.
- De Cuyper, N., (2011.) Empleo temporal: costos y beneficios para (las carreras de) empleados y organizaciones. *Career Development International, Vol. 16 N° 2*, pp. 104-113. URL: https://www.researchgate.net/publication/232725327_Temporary_employment_Costs_and_benefits_for_the_careers_of_employees_and_organizations.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. URL: https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM_Aprueba-la-PNMGP.pdf.

- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM Aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. URL: <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>.
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa. Promulgado: 06.03.84 Publicado: 24.03.84. URL: http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/Decreto_Legislativo_276.pdf.
- Decreto legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad. Laboral. Publicado el 12 de noviembre de 1991. URL: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf.
- Decreto legislativo N° 1057. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Promulgado el 28 de junio de 2008 y entro en vigencia el 01 de enero de 2009. URL: https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf.
- Durand, S. (2015). *Derechos del trabajador desde una óptica jurisprudencial*. Revista Lex
- Dromi, R. (2010). *Derecho Administrativo*. Editorial: FARESO S.A.
- Escobar, F. (2011) Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional. *Revista Actualidad Laboral*.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details
- Gaceta Jurídica (2019). *Los procedimientos administrativos especiales en sus documentos* <https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/losprocedimientos-administrativos-especiales-en-sus-documentos-00616760>
- Grau, M. (2016). *Empresa pública y contratación administrativa* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=171358>
<https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/manual-del-regimendisciplinario-y-sancionador-por-responsabilidad-funcional-en-el-sectorpublico-00550110>

- Haro, J. (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>
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la Investigación. Para bachillerato*. Interamericana Editores S.A de C.V. URL: <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/sampieri-hernandez-rcap3-planteamiento-del-problema.pdf>.
- Hernández, R., (2006). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores SA DE C.V. URL: https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación*.
- Hunefeld, L., (2019). Satisfacción laboral y salud mental de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en Europa: una revisión sistemática y un programa de investigación. *Revista internacional de trabajo, salud y organizaciones*. Vol 34, pp. 82-110 URL:<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2019.1567619>.
- Izaga, C. (2019). *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. URL: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3716>
- Jeannet, A. (2011). Políticas y Regulaciones para combatir precario empleo. Primera publicación, 2011. Copyright © International Labour Organization, 2011. URL: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994668463402676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Promulgado el 04 de julio de 2013. URL: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-013_09_46_37_-30057.pdf

- Lujan, F. (2015). La desnaturalización del contrato de empleo público. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, N° 14, pp. 195-220 Universidad Externado de Colombia. Bogotá, URL: <https://www.redalyc.org/pdf/5038/503856210010.pdf>
- Morón, J. (2020) "Comentarios a la Ley de procedimientos Administrativo General".
- Northcote, C. (2009) El contrato de locación de servicios. *Actualidad Empresarial* N°187. Instituto Pacifico S.A.C. 2001 - 2020. URL: <https://studylib.es/doc/7828634/el-contrato-de-locaci%C3%B3n-deservicios>.
- Ñaupas, M. (2014) *Metodología crítica de la investigación lógica, procedimientos y técnicas*. Cecsca
- 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. (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>
- Ordinola, G. (2017). El procedimiento administrativo sancionador en la contratación pública <https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/el-procedimientoadministrativo-sancionador-en-la-contratacion-publica-00583264>.
- Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021). Los Cinco Pilares Centrales de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. URL: <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-lagestionpublica-al-2021/>.
- Sánchez, A. (2005). *La desnaturalización del Contrato de Locación de Servicio*. [Tesis de Maestría en Derecho. Universidad del Altiplano Puno]. URL: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/804>.
- Sánchez, F. (2021). Prohibiciones régimen CAS. Obtenido de https://img.lpderecho.pe/wpcontent/uploads/2017/03/Proyectos-de-inversion-publica-no-puedencontratar-bajo-regimen-CAS-Legis.pe_.pdf
- Suresh, R. (2015). Legislación laboral, aplicación y aumento de los trabajadores con contrato temporal: evidencia empírica del sector manufacturero 65

- organizado de la India. *Revista Europea de Derecho y Economía*, Vol. 42, pp.157–182 (2016). URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10657-015-9514-z>.
- 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
- Toyama, J. (2012). Validez y eficacia del contrato de trabajo. *Derecho PUCP*. N°68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142020>
- Toyama, Jorge. (2015). “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Un Enfoque Teórico-Práctico”. *Gaceta Jurídica*.
- Villavicencio, A. y Tostes, M. (2012). Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Fondo Editorial Pucp*.
- Zavala, L. (2018). ¿la regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios. *Revista Vox Juris*. N° 36-2, pp.171- 201. URL: <https://vlex.com.pe/vid/regla-derecho-debe-prevalecer-846600816>.

ANEXO 1

TABLA DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÌA	SUBCATEGORÌA	CÓDIGOS	GUIÓN DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA
<p align="center">1. VARIACIONES CONTRACTUALES DE EMPLEO ESTATAL</p>	<p align="center">RÉGIMEN LABORAL CAS</p>	<p>Elaboración de Expedientes concursos CAS</p> <p>Procesos de selección para contratar personal CAS</p>	<p>1. ¿Por qué no se convocan los concursos CAS?</p> <p>2. ¿Quiénes elaboran los Expedientes concursos CAS?</p> <p>3. ¿Quién convoca los concursos CAS Contrata?</p> <p>4. ¿Considera Ud. que una de las limitaciones para contratar personal bajo el régimen CAS es la asignación presupuestal?</p>
	<p align="center">PRESTADOR PERSONAL DE SERVICIOS PROFESIONALES</p>	<p>Elaboración de términos de referencia para contratar prestadores personales de servicios profesionales</p> <p>Actividades que realizan los prestadores personales de servicios profesionales</p> <p>Conformidad de personal contratado como prestador personal de servicios profesionales</p>	<p>5. ¿Quién elabora los términos de referencia de prestadores personales de servicios profesionales?</p> <p>6. ¿Qué tipo de actividades realizan los prestadores personales de servicios profesionales?</p> <p>7. ¿Quién emite la conformidad de una persona contratada como prestador personal de servicios profesionales?</p>

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CÓDIGOS	GUIÓN DE PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA
2. ESTADO DE LOS REGLAMENTOS ORGANIZACIONALES DE FUNCIONES	REGLAMENTOS ORGANIZACIONALES DE FUNCIONES	Actualización de Reglamentos de Organizacionales Funciones	8. ¿Quiénes actualizan los Reglamentos Organizacionales de Funciones?
		Descuido en la actualización de los Reglamentos Organizacionales de Funciones	9. ¿Cuál es el estado actual de los Reglamentos Organizacionales de Funciones?
	PLANTAS ASIGNADAS SEGÚN REGLAMENTO ORGANIZACIONAL DE FUNCIONES	Plantas de Personal asignadas	10. ¿Quiénes actualizan las plantas de personal de las entidades?
Variaciones en las Funciones de las Entidades		11. ¿Quién evalúa las funciones que cumplen las entidades respecto a las plantas de personal asignadas?	
			12. ¿Considera que los Reglamentos de Organización de Funciones cumplen los alcances de las entidades?

ANEXO 2

Instrumento de recolección de firmas

Preguntas de entrevista

1. ¿Por qué no se convocan los concursos CAS?
2. ¿Quién elabora los expedientes concursos CAS?
3. ¿Quién convoca los concursos CAS?
4. ¿Considera Ud. que una de las limitaciones para contratar personal bajo el régimen CAS es la asignación presupuestal?
5. ¿Quién elabora los términos de referencia de prestadores personales de servicios profesionales?
6. ¿Qué tipo de actividades realizan los prestadores personales de servicios profesionales?
7. ¿Quién emite la conformidad de una persona contratada como prestador personal de servicios profesionales?
8. ¿Quiénes actualizan los Reglamentos Organizacionales de Funciones?
9. ¿Cuál es el estado actual de los Reglamentos Organizacionales de Funciones?
10. ¿Quiénes actualizan las plantas de personal de las entidades?
11. ¿Quién evalúa las funciones que cumplen las entidades con respecto a las plantas de personal asignadas?
12. ¿Considera que los Reglamentos de Organización de Funciones cumplen los alcances de las entidades?

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023.

Investigador: Edilberto Mario Ochoa Paria

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023”, cuyo objetivo es Revelar como se desnaturalización los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023. Como objetivos específicos son O.E. 1. Demostrar como está establecido el régimen laboral CAS, O.E. 2. Demostrar que es un prestador personal de servicios profesionales, O.E. 3. Demostrar que es un Reglamento Organizacional de Funciones y como O.E. 4. Demostrar que son las plantas de personal asignadas según el Reglamento Organizacional de Funciones. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la escuela de postgrado programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Jefe de la Oficina de Logística del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se desnaturalizan los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Oficina de Terceros de la institución Hospital Nacional Daniel Alcides Carrón. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ochoa Paria Edilberto Mario email: emario1603@gmail.com y Docente asesor Dr. Pérez Pérez Miguel email: mperezp@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN PRESTADORES PERSONALES DE SERVICIOS PROFESIONALES EN UN CENTRO HOSPITALARIO DEL CALLAO 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Angel Perez Perez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre del guion de preguntas de la entrevista)

Nombre de la Entrevista:	Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023
Autor:	Ochoa Paria, Edilberto Mario
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión
Significación:	Dicha entrevista está compuesta por dos categorías, la primera a Variaciones contractuales de empleo estatal y la segunda a Estado de los Reglamentos Organizacionales de Funciones en los prestadores personales de servicios profesionales de un centro hospitalario del Callao; a la vez consta de subcategorías que son, Régimen laboral CAS, Prestador personal de servicios



	profesionales, Reglamentos Organizacionales de Funciones y Plantas Asignadas según Reglamento Organizacional de Funciones. El cual, se busca como objetivo Revelar como se desnaturalización los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023.
--	--

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Variaciones contractuales de empleo estatal	Régimen laboral CAS	Este régimen reconoce derechos a las personas que bajo el régimen de SNP no contaban con ellos. En ese sentido, la creación del régimen CAS provee de determinados derechos tales como las vacaciones a personas naturales que realizan una labor en el Estado.
	Prestador personal de servicios profesionales	Un prestador de servicio profesionales es aquella persona que ofrece sus actividades a las entidades del Estado que las requieren, lo que a su vez se establece a través de un contrato (ordenes de servicio) que incluye todas las cláusulas necesarias (ya sean derechos u obligaciones) tanto de las entidades del Estado como de quien presta el servicios.
Estado de los Reglamentos Organizacionales de Funciones	Reglamentos de Organizacionales de Funciones	El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) es un documento técnico normativo de gestión institucional que contiene la organización formal de una entidad pública, es decir, contiene su estructura orgánica, así como las funciones generales y específicas de cada uno de sus órganos y unidades orgánicas.
	Plantas de Personal Asignadas según Reglamento Organizacional de Funciones	La planta de personal, es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto Ley ...

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el guion de preguntas de la Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023, elaborado por Edilberto Mario Ochoa Paria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos



		del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Subcategorías del instrumento: RÉGIMEN LABORAL CAS

- **Primera Subcategoría: Régimen laboral CAS**
- Objetivos de la Subcategoría: Hace referencia al régimen laboral CAS de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de Expedientes concursos CAS	Desde su experiencia. ¿Por qué no se convocan los concursos CAS?	4	4	4	
Procesos de selección para contratar personal CAS	Explique Ud., ¿Quién elaboran los Expedientes concursos CAS?	4	4	4	
Funciones de personal contratado CAS	Explique Ud., ¿Quién convoca los concursos CAS Contratados?	4	4	4	
Asignación presupuestal insuficiente	¿Considera Ud. que una de las limitaciones para contratar personal bajo el régimen CAS es la asignación presupuestal? Explique su respuesta	4	4	4	

Subcategorías del instrumento: PRESTADOR PERSONAL DE SERVICIOS PROFESIONALES

- **Segunda Subcategoría: Prestador personal de servicios profesionales**
- Objetivos de la Subcategoría: Hace referencia a la Contratación de Prestadores personales de Servicios Profesionales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de términos de referencia para contratar prestadores personales de servicios profesionales	Explique Ud., ¿Quién elabora los términos de referencia de prestadores personales de servicios profesionales?	4	4	4	



Actividades que realizan los prestadores personales de servicios profesionales	Explique Ud., ¿Qué tipo de actividades realizan los prestadores personales de servicios profesionales?	4	4	4	
Conformidad de personal contratado como prestador personal de servicios profesionales	Explique Ud., ¿Quién emite la conformidad de una persona contratada como prestador personal de servicios profesionales?	4	4	4	

Subcategorías del instrumento: REGLAMENTOS ORGANIZACIONALES DE FUNCIONES

- **Tercera Subcategoría: Reglamentos Organizacionales de Funciones**
- Objetivos de la Subcategoría: Describir el Estado Actual de los Reglamentos de Organización y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de Reglamentos Organizacionales de Funciones	¿Quiénes actualizan los Reglamentos Organizacionales de Funciones? Explique su respuesta.	4	4	4	
Descuido en la actualización de los Reglamentos Organizacionales de Funciones	¿Estado actual de los Reglamentos Organizacionales de Funciones? Explique su respuesta.	4	4	4	

Subcategorías del instrumento: PLANTAS DE PERSONAL ASIGNADAS SEGÚN REGLAMENTO ORGANIZACIONAL DE FUNCIONES

- **Cuarta Subcategoría: Plantas de Personal Asignadas según Reglamento Organizacional de Funciones**
- Objetivos de la Subcategoría: Conocer el estado actual de las Plantas de Personal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión para poder realizar un buen proceso actualización.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones



Plantas de Personal asignadas	Explique Ud. ¿Quiénes actualizan las plantas de personal de las entidades?	4	4	4	
Variaciones en las Funciones de las Entidades	¿Quién evalúa las funciones que cumplen las entidades con respecto a las plantas de personal asignadas? Explique Ud.	4	4	4	
Alcances en las de la actualización de los Reglamentos de Organización de Funciones	¿Considera que los Reglamentos de Organización de Funciones cumplen los alcances de las entidades? Explique Ud.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 07636535

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog



	Plantas Asignadas según Reglamento Organizacional de Funciones. El cual, se busca como objetivo Revelar como se desnaturalización los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023.
--	---

9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Categoría	Subcategoría	Definición
Variaciones contractuales de empleo estatal	Régimen laboral CAS	Este régimen reconoce derechos a las personas que bajo el régimen de SNP no contaban con ellos. En ese sentido, la creación del régimen CAS provee de determinados derechos tales como las vacaciones a personas naturales que realizan una labor en el Estado.
	Prestador personal de servicios profesionales	Un prestador de servicio profesionales es aquella persona que ofrece sus actividades a las entidades del Estado que las requieren, lo que a su vez se establece a través de un contrato (ordenes de servicio) que incluye todas las cláusulas necesarias (ya sean derechos u obligaciones) tanto de las entidades del Estado como de quien presta el servicios.
Estado de los Reglamentos Organizacionales de Funciones	Reglamentos de Organizacionales de Funciones	El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) es un documento técnico normativo de gestión institucional que contiene la organización formal de una entidad pública, es decir, contiene su estructura orgánica, así como las funciones generales y específicas de cada uno de sus órganos y unidades orgánicas.
	Plantas de Personal Asignadas según Reglamento Organizacional de Funciones	La planta de personal, es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto Ley ...

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el guion de preguntas de la Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023, elaborado por Edilberto Mario Ochoa Paria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Subcategorías del instrumento: RÉGIMEN LABORAL CAS

- **Primera Subcategoría: Régimen laboral CAS**
- Objetivos de la Subcategoría: Hace referencia al régimen laboral CAS de los trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de Expedientes concursos CAS	Desde su experiencia. ¿Por qué no se convocan los concursos CAS?	4	4	4	
Procesos de selección para contratar personal CAS	Explique Ud., ¿Quién elaboran los Expedientes concursos CAS?	4	4	4	
Funciones de personal contratado CAS	Explique Ud., ¿Quién convoca los concursos CAS Contratados?	4	4	4	
Asignación presupuestal insuficiente	¿Considera Ud. que una de las limitaciones para contratar personal bajo el régimen CAS es la asignación presupuestal? Explique su respuesta	4	4	4	

Subcategorías del instrumento: PRESTADOR PERSONAL DE SERVICIOS PROFESIONALES

- **Segunda Subcategoría: Prestador personal de servicios profesionales**
- Objetivos de la Subcategoría: Hace referencia a la Contratación de Prestadores personales de Servicios Profesionales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de términos de referencia para contratar prestadores personales de servicios	Explique Ud., ¿Quién elabora los términos de referencia de prestadores personales de	4	4	4	



profesionales	servicios profesionales?				
Actividades que realizan los prestadores personales de servicios profesionales	Explique Ud., ¿Qué tipo de actividades realizan los prestadores personales de servicios profesionales?	4	4	4	
Conformidad de personal contratado como prestador personal de servicios profesionales	Explique Ud., ¿Quién emite la conformidad de una persona contratada como prestador personal de servicios profesionales?	4	4	4	

Subcategorías del instrumento: REGLAMENTOS ORGANIZACIONALES DE FUNCIONES

- **Tercera Subcategoría: Reglamentos Organizacionales de Funciones**
- Objetivos de la Subcategoría: Describir el Estado Actual de los Reglamentos de Organización y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de Reglamentos Organizacionales de Funciones	¿Quiénes actualizan los Reglamentos Organizacionales de Funciones? Explique su respuesta.	4	4	4	
Descuido en la actualización de los Reglamentos Organizacionales de Funciones	¿Estado actual de los Reglamentos Organizacionales de Funciones? Explique su respuesta.	4	4	4	

Subcategorías del instrumento: PLANTAS DE PERSONAL ASIGNADAS SEGÚN REGLAMENTO ORGANIZACIONAL DE FUNCIONES

- **Cuarta Subcategoría: Plantas de Personal Asignadas según Reglamento Organizacional de Funciones**
- Objetivos de la Subcategoría: Conocer el estado actual de las Plantas de Personal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión para poder realizar un buen proceso actualización.



Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plantas de Personal asignadas	Explique Ud. ¿Quiénes actualizan las plantas de personal de las entidades?	4	4	4	
Variaciones en las Funciones de las Entidades	¿Quién evalúa las funciones que cumplen las entidades con respecto a las plantas de personal asignadas? Explique Ud.	4	4	4	
Alcances en las de la actualización de los Reglamentos de Organización de Funciones	¿Considera que los Reglamentos de Organización de Funciones cumplen los alcances de las entidades? Explique Ud.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 10604644

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Anexo 5

Resultado de similitud del programa Turnitin



Recibo digital

Este recibo confirma que Turnitin ha recibido tu trabajo. A continuación, encontrarás la información del recibo perteneciente a tu entrega.

Autor del envío	EDILBERTO MARIO OCHOA PARIA
Identificador del trabajo de Turnitin (Identificador de referencia)	2121646890
Título del Envío	Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023
Título de Tarea	Índice de similitud final
Fecha del envío	12/07/23, 22:01

Anexo 7

Carta de Autorización



Escuela de Posgrado

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima-SJL, 08 de junio del 2023.

N° Carta P. 337—2023-1-EPG—UCV-LE

SEÑOR(A)

Juan Carlos Quispe Andia

Director

I.E. 1216 Miguel Grau Seminario.

→

Asunto: Carta de Presentación del estudiante YTURRIZAGA BENITES SHIRLEY RUBI.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a YTURRIZAGA BENITES SHIRLEY RUBI, identificado(a) con DNI N.º 42366484 y código de matrícula N.º 7000951892; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DE LOS RECURSOS PROPIOS Y ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EMPRESARIALES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SAN LUIS, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc: Interesado,
Administrativo

Anexo 8

Códigos asociados

	= Actividad de trabajo		= Desactualización de los RDF Gr=1		= Descuido en la actualización de los Reglamentos Organizacionales de Funciones Gr=10		= Desnaturalización de Contrato Laboral Gr=1		= Elaboración de Expedientes concursos CAS Gr=22		= Elaboración de términos de referencia para contratar prestadores personales de servicios profesionales Gr=11			= Oficina de Asesoría Jurídica Gr=1		= Prestador Personal de Servicios Profesionales Gr=12
	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	coefficient	count	coefficient	count
= Actividades de trabajadores Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.09	0.00	0	0.00	0
= Área de Recursos Humanos	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.20	1	0.02	0.00	1	0.28	0
= Descuido en la actualización de los Reglamentos Organizacionales de Funciones Gr=10	0	0.00	1	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0
= Desnaturalización de Contrato Laboral Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0
= Elaboración de Expedientes concursos CAS Gr=22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	1	0.00	3
= Elaboración de términos de referencia para contratar prestadores personales de servicios profesionales Gr=11	1	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	3
= Entidades del Estado Gr=4	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0.00	0	0.00	0
= Factor Humano Gr=8	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.07	1	0.06	0.00	0	0.06	1
= Funciones de personal CAS Gr=2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0
= Incapacidad de las Entidades	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	1
= Limitaciones en contrataciones CAS Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.50	0	0.00	0
= Oficina de Asesoría Jurídica Gr=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.05	0	0.00	0.00	0	0.00	0
= Oficina de Planeamiento Estratégico Gr=10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.25	0
= Oficinas de Administración Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0.00	1	0.21	0
= Órganos de Asesoramiento Gr=5	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.07	0
= Perfiles de profesionales Gr=3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00	0	0.00	0
= Términos de referencia Gr=11	0	0.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.05	0.00	0	0.00	1




Anexo 9


Matriz de Consistencia Lógica

Categoría	Problema General	Objetivo General	Problema específico	Objetivo específico
1. Variaciones contractuales de empleo estatal	¿Cómo se desnaturaliza los contratos laborales al contratar prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023?	Revelar como es el proceso de desnaturalización de los contratos laborales al contratar prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023	<p>PE1. ¿Cómo está establecido el régimen laboral CAS?</p> <p>PE2. ¿Qué es un prestador personal de servicios profesionales?</p> <p>PE3. ¿Qué es un Reglamento Organizacional de Funciones?</p> <p>PE4. ¿Qué son las plantas de personal asignadas según el Reglamento Organizacional de Funciones?</p>	<p>OE1., Analizar como está establecido el régimen laboral CAS</p> <p>OE2. Analizar que es un prestador personal de servicios profesionales</p> <p>OE3. Analizar que es un Reglamento Organizacional de Funciones</p> <p>OE4. Analizar que son las plantas de personal asignadas según el Reglamento Organizacional de Funciones.</p>
2. Estado de los reglamentos organizacionales de funciones				

Anexo 10

Tabla de coherencia entre objetivos y conclusiones

Objetivos	Conclusión	Cumple
O.G. Revelar como se ha desnaturalizado los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023.	Primera conclusión: de acuerdo al objetivo general planteado, se concluye en que este si se cumplió, debido a que se evidencia a través de los resultados inferenciales que las funciones del personal CAS con relación a las limitaciones del personal CAS con un coeficiente de 0.50, estando presente la desnaturalización de los contratos laborales han sido desnaturalizados al contratar prestadores personales de servicios profesionales, teniéndose que realizar más convocatorias de procesos CAS para cumplir con las metas de la Entidad.	
OE1. , Analizar como está establecido el régimen laboral CAS.	Segunda conclusión: De acuerdo al primer objetivo específico se cumplió los resultados señalando que el prestador personal de servicios profesionales está relacionado con las conformidades de los prestadores, con un coeficiente 0.33, ya que para que puedan cobrar estos requieren tener la aprobación por parte de las áreas usuarias, quienes verificarán que las actividades descritas en la orden se servicio haya sido realizadas en su totalidad en beneficio de la Entidad.	
OE2. Analizar que es un prestador personal de servicios profesionales	Tercera conclusión: De la misma manera con el segundo objetivo se cumplió lo indicado de acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo advertir que se relaciona con un coeficiente 0.28 con el código, área de recursos humanos con plantas de personal asignadas, de acuerdo a los resultados arrojados, los Reglamento de Organización y Funciones tienen un papel fundamental en las entidades, al estar	

Objetivos	Conclusión	Cumple
	estas diseñadas entre aspectos a la cantidad de trabajadores con que debe contar una entidad para cumplir con la finalidad para la cual creada.	
OE3. Analizar que es un Reglamento Organizacional de Funciones	Cuarta conclusión: Asimismo del tercer objetivo específico se cumplió indicado de acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo advertir que se relaciona con un coeficiente 0.28 con el código, área de recursos humanos con plantas de personal asignadas, de acuerdo a los resultados arrojados, la oficina de recursos humanos cumple un papel fundamental al tener que evaluar la cantidad con que la entidad deba tener para cumplir con su misionamiento, los cuales deben de estar directamente consultados con todos los órganos de la Entidad, teniendo que ir actualizándose las plantas de manera continua.	
OE4. Analizar que son las plantas de personal asignadas según el Reglamento Organizacional de Funciones	Quinta conclusión: Asimismo del cuarto objetivo específico se cumplió indicado de acuerdo a las entrevistas realizadas se pudo advertir que se relaciona con un coeficiente 0.28 con el código, área de recursos humanos con plantas de personal asignadas, de acuerdo a los resultados arrojados, la oficina de recursos humanos cumple un papel fundamental al tener que evaluar la cantidad con que la entidad deba tener para cumplir con su misionamiento, los cuales deben de estar directamente consultados con todos los órganos de la Entidad, teniendo que ir actualizándose las plantas de manera continua.	