



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Estudio y consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Niño De Guzman Cueva, Brenda Catherina (orcid.org/0000-0002-0912-868X)

ASESORES:

Mgr. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

Mgr. Rojas Santillan, Victor Abdel (orcid.org/0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia que tanto amo, quienes creen en mí, brindándome su apoyo y amor que día a día me fortalece. A pesar de las adversidades, hoy he logrado uno de mis sueños de la mano de mi más grande sueño y motivación, mi hija Mikela, quien a su corta edad aprendió que la vida está llena de retos, y gracias a su paciencia y comprensión en sacrificar tiempo juntas para que mamá logre su anhelada meta.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios, por permitirme lograr mis objetivos académicos y bendecirme con salud.

A mi asesor Mgtr. Fabián Rojas, Lenin Enrique y mi Revisor Mgtr. Rojas Santillán, Víctor Abdel; a ellos mi profundo agradecimiento y admiración por haber compartido sus conocimientos académicos, guiarme con paciencia, persistencia y rectitud, promoviendo la integridad y valores profesionales; han sido mi soporte fundamental en el logro de este objetivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estudio y Consecuencia de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2023.", cuyo autor es NIÑO DE GUZMAN CUEVA BRENDA CATHERINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 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, 30 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352 | Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 03-08- 2023 00:40:05 |

Código documento Trilce: TRI - 0628109



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NIÑO DE GUZMAN CUEVA BRENDA CATHERINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estudio y Consecuencia de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 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 |
|--|---|
| NIÑO DE GUZMAN CUEVA BRENDA CATHERINA DNI: 44517378 ORCID: 0000-0002-0912-868X | Firmado electrónicamente por: BDECU9 el 31-07-2023 16:54:25 |

Código documento Trilce: INV - 1230509

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR..... | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| RESUMEN..... | viii |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| II. METODOLOGÍA..... | 20 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación | 20 |
| 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización..... | 22 |
| 3.3 Escenario de estudio | 23 |
| 3.4 Participantes..... | 23 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 25 |
| 3.6 Procedimientos..... | 25 |
| 3.7 Rigor científico | 26 |
| 3.8 Método de análisis de la información..... | 27 |
| 3.9 Aspectos éticos | 28 |
| V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 29 |
| VI. CONCLUSIONES: | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS..... | 41 |

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:

Categorías y sub categorías 23

Tabla 2:

Entrevistados de la investigación 24

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo: Analizar el vínculo que existe entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que genera el uso de estos en el Sector Público. La metodología se trabajó bajo un método de tipo básico, con un enfoque cualitativo, de diseño basado en la teoría fundamentada con un nivel descriptivo. Los participantes fueron 20 profesionales especialistas y técnicos. Se elaboró una guía de entrevista para recabar la opinión de los participantes. El análisis de las 20 entrevistas revela un consenso en cuanto a la existencia de una desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público. Se concluyó que, los rasgos de laboralidad y la presencia de elementos propios de una relación laboral contradicen la naturaleza contractual de estos acuerdos. Esta desnaturalización conlleva consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las entidades públicas

Palabras clave: gestión pública, contratos laborales, trabajadores, derechos laborales, desnaturalización

ABSTRACT

The objective of the study was to: Analyze the link between the denaturalization of service lease contracts and the consequences generated by the use of these in the Public Sector. The methodology was worked under a basic method, with a qualitative approach, design based on grounded theory and with a descriptive level. The participants were 20 specialist and technical professionals. An interview guide was developed to gather feedback from participants. The analysis of the 20 interviews reveals a consensus regarding the existence of a distortion of service lease contracts in the Public Sector. It was concluded that the features of employment and the presence of elements of an employment relationship contradict the contractual nature of these agreements. This distortion has negative consequences for both workers and public entities.

Keywords: public management, labor contracts, workers, labor rights, denaturalization

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de la presente investigación se ha analizado una de las problemáticas más comunes que se vienen suscitando en la Gestión Pública del Perú, es en referencia al manejo y modalidad de contratación a quienes se encuentran en calidad de trabajadores los cuales realizan la prestación de servicios profesionales y técnicos a distintas unidades estatales, observándose una deficiencia en cuanto a las leyes laborales que aquejan tanto al Talento Humano como al presupuesto público de cada Gobierno Nacional, Regional y Local, así como a distintos Ministerios y organismos autónomos que cada año cuentan con una partida presupuestal.

Partiendo desde la óptica a la administración y gestión de recursos humanos en la Gestión pública del Perú, se logró evidenciar que, los servidores y funcionarios públicos que prestan sus servicios profesionales o técnicos vienen siendo contratados mediante el formato de contratación por locación de servicios, siendo la institución quien emite una orden de servicio a nombre del servidor o funcionario, la cual detalla el tipo de actividad y el plazo determinado que cumplirá dicho servicio. Utilizando esta modalidad de contratación la entidad busca ahorrar su presupuesto institucional ya que tiene pleno conocimiento que existe prestación de servicio, remuneración y subordinación (Paredes, 2017). Son estos elementos los que constituyen el principio de primacía de la realidad que deviene como medios probatorios idóneos que demuestran que se está encubriendo un vínculo laboral; dejando a un extremo el reconocimiento como empleado frente a un contrato que proteja sus derechos laborales. Causando una serie de situaciones que generan la desprotección a la dignidad del trabajador, injusticia laboral, desigualdad salarial, inseguridad en la continuidad laboral, entre otros. Sin mencionar una serie de beneficios laborales que está siendo omitido por parte de la institución pero que más adelante se detallará.

Los derechos laborales en el transcurso de los sucesos históricos han estado inmersos en una serie de impactos que han incrementado los deberes y restado derechos a los trabajadores; como base histórica, en 1650 cuando existía la esclavitud, según Haro Hidalgo (2019), en esa época, por un precio exiguo y mediante cartas de venta, se compraba a los esclavos para ser explotados, de

modo que, se realizaron diversos excesos, lo cual fue normado progresivamente, por medio de tratados y normativas con la finalidad de prevenir que se sigan suscitando situaciones de explotación hacia el trabajador.

En el contexto Internacional, Morales (2021), se manifiesta en razón a la estabilidad del país mexicano, que surgió por las luchas sociales que han repercutido en el transcurso del tiempo, en ese tramo, ahonda la situación en base a la reinserción del trabajador que ha sido despojado de su centro laboral debido a las deficiencias legislativas dentro del derecho de trabajo que se generan por los efectos que trae consigo la relación laboral.

En el Perú los derechos laborales tienen un reconocimiento en la normativa con una gran trascendencia, iniciando con la regulación en la Ley de leyes. Teniendo como base las disposiciones constitucionales y encontrándose enmarcada dentro del bloque de constitucionalidad, se desarrollan los derechos de los trabajadores en las normas legales (leyes); sin embargo, se tiene una diversidad de regímenes laborales.

En las últimas décadas, las entidades públicas vienen contratando a servidores y funcionarios públicos mediante el Decreto Legislativo N°276 ley de base de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, así como también utilizan el Decreto Legislativo N°1057, régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS. Cabe mencionar que cualquiera de estas leyes mencionadas líneas arriba, cuentan de cierta forma con beneficios laborales.

En referencia al régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS fijado en el decreto antes mencionado, fue promulgado 28 de junio del 2008 y entró en vigencia luego de unos meses el 01 de enero del 2009, en tal fecha, se le otorgaba a los servidores y funcionarios públicos un periodo vacacional de quince días calendarios, así como pertenecer a un régimen de pensiones, un periodo no menor a veinticuatro horas de descanso por semana y un máximo de cuarenta y ocho horas laboradas y los contratos fueron a plazo determinado con posibilidad a ser renovados; es de esa forma que se empezó a aplicar en las entidades públicas dentro de cada nivel de gobierno Nacional, Regional y local

entre otros.

Las Municipalidades de los gobiernos locales y provinciales, ejercen funciones específicas en cuanto a la seguridad ciudadana, dado que, realizan coordinaciones con la Policía Nacional del Perú presentando el fin de mantener el orden de la comuna, vigilancia y protección vecinal y fiscalización de locales y transporte.

En el presente estudio, se tenido como relevante analizar las distintas modalidades de contratación que ha venido realizando las distintas instituciones públicas del Estado Peruano, específicamente al personal que viene prestando sus servicios profesionales y técnicos a través de la contratación por locación de servicios u ordenes de servicio, cuya función es realizar similares o las mismas actividades que un servidor o funcionario público contratado bajo la modalidad del régimen laboral 1057 CAS o régimen laboral 728.

Actualmente existe la Ley N°31131, que determina las disposiciones para la erradicación de actos discriminatorios dentro de cada régimen laboral. Bajo la modalidad de contratación el régimen CAS, estipulado en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, por lo que, los trabajadores del ambiente público al pertenecer a este régimen laboral solo alcanzan determinados beneficios laborales, quedándose sin la posibilidad de obtener la totalidad de estos, como sí lo disponen los trabajadores bajo el régimen 728.

Por lo que, se formula el problema general: ¿La modalidad de contratación por locación de servicios incide en la productividad del personal que brinda sus servicios profesionales al Estado Peruano? Como problema específico 1: ¿Qué vinculo existe entre el rasgo de laboralidad que existe en un contrato de locación de servicios? Y como problema específico 2: ¿Cuáles son las consecuencias que genera la continuidad laboral, tanto para el trabajador como para el presupuesto anual institucional?

También, el estudio tiene una justificación, de modo que se muestra un enfoque teórico, mediante el cual se logrará enfatizar la noción que aborda el campo de la vulnerabilidad de los derechos laborales sobre la contratación por

locación de servicios frente al contrato CAS y contrato 728, siendo que, a través de esta investigación se usará la doctrina para entender y dar soporte a la relación existente entre las categorías y subcategorías planteadas que brinden un sustento teórico a la problemática existente.

Así mismo, existe una justificación práctica, a fin de esclarecer las deficiencias que aborda la desnaturalización de contratos por locación de servicios de modo que se pueda brindar soluciones, para evitar que se afecten los derechos laborales de un servidor o funcionario público; en tal sentido, es necesario analizar y aplicar las normas dadas por el estado en cuanto al tipo de contrato que le corresponde al personal que cumple las funciones o actividades encomendadas por sus superiores dentro de una institución pública.

En ese sentido, se tiene una justificación desde un ámbito metodológico, que tendrá un diseño cualitativo centrado en la técnica de la entrevista, el cual logre percibir resultados que sean apropiados con relación al entendimiento de cómo la desnaturalización de contratos por locación de servicios viene mostrándose en las instituciones públicas a nivel nacional; asimismo mediante el uso de la técnica en mención, se aplicará a aquellos trabajadores debido a que tal método busca demostrar la incidencia cercana con el sujeto de estudio. De lo antes mencionado, la investigación surtirá en la apreciación de los resultados como la búsqueda de recomendaciones, que serán precisos de modo que sirvan como una contribución a posteriores investigaciones.

En relación con ello, es menester hacer referencia a los objetivos. Se tiene por objetivo general del estudio planteado: Analizar el vínculo que existe entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que genera el uso de estos en el Sector Público. Teniéndose como objetivo específico 1: Establecer el vínculo que existe entre los rasgos de laboralidad que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en el Sector Público. Asimismo, como objetivo específico 2: Analizar el vínculo que existe entre la presencia de elementos de una relación laboral que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y la afectación al presupuesto institucional de la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

Se tiene como propósito principal proyectar un enfoque de análisis jurídico que permita conocer a fondo el tema, por lo que, será necesario recurrir a investigaciones realizadas en el entorno, con ello, encontrar el sustento y fundamento para plantear las teorías que se presentarán dentro del curso de desarrollo en la indagación presentada, aplicando el énfasis del tipo de relevancia jurídica expresa.

En lo referido a los antecedentes de alcance nacional presentando a Mercado (2017), cuya investigación enfocada en la región de Arequipa mostró sobre la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad; se muestra la desnaturalización de las relaciones laborales dentro de la contratación de servicios no personales. Se destacan los factores recurrentes de la prestación de servicios personales, la remuneración y la subordinación. Se puede concluir que la función primaria de los contratos de localizador de servicios es ocultar el nexo laboral, resultando en una distorsión de la conexión entre las partes involucradas. Consecuentemente, es imperativo reconocer la existencia de un vínculo de trabajo indefinida a partir del comienzo de prestación real de servicio.

Asimismo, se tiene la investigación de Torres (2020), cuyo objetivo fue analizar cómo se realiza la desnaturalización del contrato de prestación de servicios en la Municipalidad de la Esperanza en el periodo 2020 a partir principio de primacía de la realidad. El estudio llegó a la conclusión que, a través de la desnaturalización del contrato para la locación de servicio, los empleados eligieron iniciar acciones legales contra la entidad edil. Esto se hizo para buscar el reconocimiento del vínculo de trabajo, el restablecimiento de las prestaciones laborales y otros derechos establecidos por la normativa.

En adición, en la tesis de segunda especialidad tenemos a Ramos (2018) enfocado al proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, contratos administrativos de servicio y pago de beneficio, quien luego de realizar el estudio con la información recabada sobre ciertos trabajadores de La Municipalidad Distrital de Yanahuara, quienes mencionan que se habría desnaturalizado su contrato de locación de servicios fundamentado y analizado con el principio de la primacía de la realidad, puesto que, existe prestación

personal del servicio de forma subordinada y remunerada, lo que hace llegar a la presunción de que debería existir un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. En tal sentido concluye que, conforme al art. 4° del TUO del decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Además, tenemos la investigación de Ardiles (2018) quien pretende establecer un vínculo causal entre la planeación del personal y la incidencia de reclutamiento civil fraudulento por parte de las organizaciones. La ausencia de una cultura de planeación y presupuesto de recursos humanos conduce a presuposiciones erradas entre los empleadores que estiman que el reclutamiento civil engañoso es un medio viable para ahorrar en los gastos laborales. De esta forma concluye que, esto evitará que se usen instrumentos de contratación de forma inadecuada con la finalidad de prevenir costos laborales que en un futuro podría convertirse en sanciones administrativas, ya que a dicho trabajador le corresponde tener un contrato a tiempo indeterminado.

Asimismo, Luján (2015) en su artículo, la desnaturalización del contrato de empleo público, donde explica que este estudio aborda el tema de las modificaciones al contrato público de empleo en Argentina, que surgieron en la década de 1990 como resultado de la etapa donde se transformó, reformó y estuvo en crisis el Estado argentino en todos los niveles. Destaca que tiene como objetivo descubrir, en cierta medida, los resultados de un estudio que pretendía ilustrar la ocurrencia del fenómeno dentro del ámbito del empleo público en general. El análisis indica que, según la Constitución argentina, es imperativo que el Estado mejore el bienestar general de su población mediante la mejoría de su calidad vivencial y el acatamiento de los requisitos fundamentales y esenciales para una convivencia armoniosa. Además, el Estado debe regular las conexiones entre individuos y las relaciones entre ellos y el gobierno, asegurando que se respete su derecho al empleo permanente o a un contrato de trabajo privado. Esto incluye la reclamación de la compensación adecuada contemplada en el artículo 275 y otras prestaciones estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo, que actualmente abarca ambas posibilidades de contratación. En cuanto a la doctrina mencionada, afirma que la implementación de estas políticas resulta en la

creación de una administración relacional. Este modelo de administración se desvía de las formas tradicionales de administración pública que han supervisado históricamente los servicios y en su lugar enfatiza el control interno, la planificación y la toma de decisiones. Como resultado, esto tiene un impacto en la productividad de los empleados que muestran una sensación de incertidumbre respecto a su seguridad laboral, que ha de conllevar que se reduzca la calidad de los servicios públicos que prestan.

Asimismo, se tiene a Zavala (2018) desarrollada en Lima, donde su principal objetivo fue abordar que, dentro del ámbito de materia laboral, el Estado no da reconocimiento de determinados derechos laborales al trabajador. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo y nivel descriptivo. De una muestra de 26 trabajadores del sector público. Se les efectuó una entrevista a los representantes de dichos órganos a fin de recopilar datos. Teniéndose por resultados que el Estado no está dando un correcto reconocimiento a los derechos de los trabajadores. Se concluyó que, desde una perspectiva constitucional, todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con igualdad y con respeto de su dignidad, por lo que ningún régimen laboral puede desconocer esos derechos y principios que todo trabajador debe gozar.

En su investigación acerca de los locadores de servicios Acuña (2018), tiene como resultado que cada institución pública de los distintos niveles de gobierno ha dejado de lado los derechos laborales, los principios y la estabilidad laboral de quienes prestan sus servicios profesionales a la administración pública, lo cual genera desigualdad económica y afectación de cada nivel productivo de la prestación de servicio.

En un artículo científico nacional, Zavala (2018) se cuestionó sobre ¿El derecho debe primar sobre el principio jurídico laboral?, obteniendo el resultado que el Estado Peruano vulnera los derechos laborales, al permitir que sigan realizando las contrataciones administrativas de servicios, siendo esta la principal muestra que no prevalece el principio jurídico a los trabajadores, de tal modo que plantea se realice una modificación en la legislación laboral.

Palomino (2021) en su tesis tuvo como objetivo examinar el problema

presentado en la normativa laboral peruana en el sector público. El método usado fue derivado de un enfoque cualitativo y con un diseño no experimental. El tamaño muestral fue de 18 contrataciones estatales. La técnica empleada fue el análisis documental. Obteniéndose por resultados que la Ley 31131 sirve para mitigar las desigualdades a los trabajadores. Por lo que se concluyó que debe analizarse el nivel de facultades que se le otorga al Ejecutivo en relaciones a las regulaciones legislativas.

Melgar (2021) en su investigación realizada en el distrito de San Isidro, tuvo como objetivo determinar y promover el conocimiento de la relevancia de la subordinación en la figura de la desnaturalización de los locadores de servicio de Seguridad Ciudadana. Con una metodología basada en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Siendo la población de 100 locadores y 55 la muestra representativa. Como resultado se tuvo que el 61% de los locadores encuestados perciben que existe una desnaturalización de los contratos de locación de servicios. Por lo que, se concluyó que la subordinación existe en los trabajadores de una municipalidad de San Isidro, por lo tanto, se está evidenciando una desnaturalización al existir un vínculo laboral.

Mechan (2019) en su investigación realizada dentro del distrito de Lima Metropolitana, presentando por objetivo establecer la forma de afección de la vulneración de los derechos del trabajador frente a los empleados domésticos. Teniendo una metodología de enfoque cualitativa, de tipo básica con un diseño no experimental. Así como una técnica basada en la entrevista y el análisis documental, por consiguiente, de instrumento la guía de entrevista y guía de análisis documental. Se tuvo como resultado que gran parte de los encuestados considera que los empleados domésticos sienten afectaciones en su vida individual y profesional. Se concluyó que existen vulneraciones sociales, laborales y personales a los trabajadores domésticos porque no cubre con las necesidades básicas.

Rojas (2020) tiene como objetivo examinar la cuestión de la desnaturalización y su correlación con el CAS en el lugar de trabajo municipal de San Isidro. El estudio empleó metodología cualitativa y utilizó entrevistas como

herramienta de recopilación de datos. Los hallazgos revelaron que la desnaturalización de los contratos CAS tiene efectos adversos sobre los derechos laborales de los empleados municipales de San Isidro. El acto de desnaturalización resulta en la violación de los derechos fundamentales, incluyendo, pero no limitado a la seguridad laboral, la remuneración equitativa y otras ventajas asociadas con una relación empleador-empleado convencional. El estudio reveló una correlación significativa entre la desnaturalización y la creciente frecuencia de reclamaciones laborales presentadas bajo este arreglo contractual particular. Los resultados mencionados son relevantes, pues indican que es necesaria la toma en cuenta de métodos que logren amparar cada derecho de los trabajadores y fomenten una relación profesional más justa e imparcial dentro de la localidad.

Bonifaz (2022), que en su investigación busca acreditar en qué grado la utilización de la locación de servicios vulnera la estabilidad laboral en una institución pública del gobierno peruano, para ello se enfocó en realizar un análisis de los tipos de regímenes laborales que existen en nuestro país, y cuales tienen reconocimiento para la carrera administrativa en la normativa nacional, no obstante, a lo largo de la historia del Estado Peruano, se ha evidenciado de forma recurrente que es el principal infractor de las normas laborales, así como de abusos contra los trabajadores en el sector público. Para ello, utilizó un enfoque cuantitativo basado en recolectar la información, en una entidad del Estado Peruano, obteniendo como resultado que la mayor parte de la población sometida a encuesta afirma estar trabajando con locación de servicios. Concluyendo que existe incertidumbre sobre la estabilidad laboral, situación declarada por los encuestados, los que mencionan no percibir derechos laborales comparativamente con los sujetos no incluidos para la indagación.

Por otro lado, Izaguirre (2022) en su investigación indica que el ámbito estatal, tiene que ser protector o garante de las condiciones laborales de sus trabajadores, dado que pretende determinar la consecuencia presupuestal del procedimiento de contratación por medio la forma de locación de servicios en una institución pública en el periodo 2021. Además, considera que las insuficiencias en las medidas regulatorias y la utilización generalizada de cada contrato de

locación de servicio dentro de las instituciones del estado producen una multitud de resultados adversos. Una de las consecuencias notables es la mayor precariedad del empleo para los trabajadores que no se clasifican como empleados permanentes, lo que resulta en la falta de prestaciones y garantías comparables. Además, la gestión de los recursos públicos sufre de una ausencia de claridad, ya que este tipo de contrato a menudo implican pagos excesivos por servicios que se podrían adquirir de manera más eficiente y económica a través de la contratación directa. Se subraya la importancia de la responsabilidad del Estado en la salvaguarda y garantía de condiciones de trabajo justas, así como en la promoción de la equidad, la justicia y la efectividad en la asignación de cada recurso público.

Asimismo, la propuesta tiene como objetivo abordar el problema abogando por la adopción de políticas y reglamentos más estrictos que reduzcan la dependencia excesiva en los contratos de alquiler de servicios y fomenten la contratación de miembros del personal a través de medios directos en las organizaciones gubernamentales. La declaración también implica la necesidad de reforzar los mecanismos para la supervisión y el control que garanticen la puesta en práctica de estas regulaciones y prevenir casos de corrupción o apropiación indebida de recursos públicos. Así, el objetivo es garantizar la estabilidad de la fuerza de trabajo y optimizar la eficiencia del gasto público, promoviendo comodidad de la ciudadanía y el progreso en general.

En lo referido a los antecedentes internacionales, se tiene a Villavicencio (2020) en su investigación realizada en Ecuador, teniendo como objetivo principal definir el tipo de régimen laboral, así como el análisis sobre el servicio que brindan los trabajadores a entidades públicas del Ecuador. La metodología de la investigación fue explicativa. Tomó una muestra de 20 instituciones del sector público en el Ecuador. La técnica que utilizó fue recabar información a través de documentos de índole laboral. Se tuvo como resultado que la constitución ecuatoriana ha determinado que los trabajadores del sector público están al amparo del Código del Trabajo; no obstante, se ha señalado que las disposiciones constitucionales interinas tienen que regular las destrezas de una persona inmersa en las propiedades y clasificación de la persona. La Ley

Orgánica de Servicio Público LOSEP se refirió específicamente a la facultad de la Ley Orgánica de Empresas Públicas LOEP de controlar el desempeño de los funcionarios de los órganos públicos ecuatorianos. Se concluyó que en la LOEP existen disposiciones normativas que ejecutan de forma simultánea el talento humano al estatuto, entre los que se encuentra el código del trabajo, la LOSEP y las decisiones directivas de cada institución.

Hunefeld (2019) realizó un estudio de investigación en el cual analizaron la salud mental de los trabajadores que fueron contratados por un periodo temporal en Europa, dando como resultado que la inestabilidad laboral, así como las condiciones de su contrato no les permitía realizar un trabajo íntegro ya que el estrés al que se sentían sometidos era mucho más complejo a comparaciones de otros trabajadores que si contaban con estabilidad laboral; por lo que, concluye que es necesario mejorar el diseño de estudio en referencia a la legislación laboral.

Maldonado (2020), en su estudio desarrollado en Ecuador, tiene como objetivo reconocer la vulneración del derecho laboral, que todo ser humano tiene y a su vez la normativa laboral vigente, así como los tipos de factores que pudieran perjudicar a los empleados. En referencia a la metodología de la investigación fue de enfoque cualitativo y nivel descriptivo. La muestra tiene un tamaño de 19 órganos públicos. Se realizó la entrevista aplicando el método de recopilación de datos y como guía de instrumento se utilizó la guía. Teniendo como resultado que los derechos humanos son indispensables para un óptimo progreso sectorial y normativo. Pues en el aspecto laboral, los derechos básicos tienen que estar al amparo y desarrollo de las normas jurídicas dentro del entorno tanto nacional e internacional. Concluyendo que hay diversas formas en la que los derechos laborales son vulnerados, por lo que existe el derecho a exigir una reparación por los daños generados, con la finalidad de tener un monto compensatorio por la lesión del derecho.

Granados (2023), en su investigación realizada en Colombia, tuvo como objetivo dar a entender cómo se efectúa el amparo constitucional frente a las situaciones que surten por el despido de trabajadores encontrados en una

posición de debilidad en atención a lo adoptado por la Corte Suprema y la Corte Constitucional. Su metodología es de un enfoque cualitativo basado en la teoría fundamentada, en concreto de la síntesis de las decisiones tomadas por Tribunal Superior, asimismo se usó la jurisprudencia para reforzar el campo de la estabilidad laboral. Los resultados del estudio se basaron en atención a la tesis que adoptaron los magistrados del Tribunal Superior conforme al amparo constitucional dentro de las situaciones donde concurre el despido por la situación de debilidad, en relación con lo que prima la jurisprudencia. El estudio llegó a concluir que, logra afirmarse la existencia de una divergencia en torno a la noción de la jurisprudencia, donde en el caso de la Corte Constitucional esta aborda un campo precedente, que se enmarca a la decisión de los casos; donde en el caso de la Corte Suprema este solo tiende a centrarse en la elaboración de jurisprudencia indicativa.

Llerena y Molina (2022), dentro de su estudio aplicado a Ecuador, presentó por objetivo determinar cómo se vulneran los derechos laborales del trabajador debido a la despersonalización del empleador en razón a la búsqueda de insertar las necesidades que se plasman en la problemática a fin de que se instaure dentro de la legislación de Ecuador. La metodología se realizó bajo un enfoque mixto, utilizando el método inductivo, sintético, deductivo a fin de procurar una fundamentación teórica. Los resultados del estudio priman que ha logrado vulnerarse los derechos laborales a pesar de que, el estado haya optado diversos métodos que reclamen los derechos atentados. Arribando a concluir que, se considera el derecho laboral en Ecuador dentro del margen trascendental, en razón a ello tienden a implementarse medios por el cual se protejan los derechos, es por ello por lo que resulta coherente indicar que, si una organización cambiase de representantes, deben de salvaguardar los derechos de terceros.

En lo referido a las bases teóricas de la investigación se tiene a Montejo (2022) indica que se ha emitido reiterado pronunciamiento sobre el régimen CAS por lo que prima la carta política y que el fundamento primario de la disposición legal que lo regula es la sustitución del predominio de los contratos de naturaleza civil en el Estado para ser reemplazados por un contrato administrativo especial que tiene carácter temporal, el cual otorgará un conjunto de derechos laborales,

pero con la salvedad de no reconocer que existe un vínculo de trabajo. Por eso mismo, el TC examina la naturaleza jurídica del CAS, determinándolo como un régimen de carácter especial diferente al del régimen de la carrera administrativa, sin embargo, el aspecto de los DDFP que tienen que ser respetados en el contrato es evidencia de la existencia de un nexo laboral por lo que no puede ser tomado como uno administrativo. En ese sentido solo debe usarse este régimen para cuando realmente no exista un vínculo laboral, de lo contrario sería un caso de desnaturalización y, además, sería una práctica inconstitucional (p. 7).

Asimismo, Castrillón (2021) muestra una visión comparada con el territorio colombiano, donde indica algunas diferencias sustanciales con el caso peruano. Principalmente, en lo referido a la existencia de un Código Sustantivo de Trabajo, mostrando en cierta forma un orden mayor en lo referido a las disposiciones legales laborales. También, indica que para diferenciar un contrato administrativo con el Estado y uno de naturaleza laboral se debe analizar el elemento de la subordinación, añadiendo para el caso de Colombia que ha de ser una de tipo continuada, oneroso e *intuito personae* (p. 223).

Jiménez (2021) complementa la definición de un contrato de servicios en sus aspectos generales sosteniendo que existe para la ejecución de un servicio determinado y que la existencia del contrato está sujeta a la culminación del servicio específico por el cual se contrató a una determinada persona. Por lo que, si el trabajador mantiene la prestación incluso luego de culminar con el servicio concreto, se entenderá que se vuelve un contrato con un plazo indeterminado (p. 80).

Ahora bien, en lo relacionado con la subcategoría 1 de la categoría 2, dicho de otro modo, el principio de la primacía de la realidad se tiene lo postulado por Zarate (2021) menciona que hay una situación generalizada en los empleadores de utilizar contratos con una naturaleza diferente a la verdadera naturaleza laboral para lograr ciertos favorecimientos para su persona, en perjuicio del trabajador. Es por eso que, advierte que tanto la norma, la jurisprudencia como la doctrina se han dado cuenta de esta acción evasora del empleador, considerándola como una actitud arbitraria que no tiene correspondencia con la realidad material del

ámbito fáctico, por lo que optaron por una solución a la que denominaron como principio de primacía de la realidad (p. 38).

Cortés (2018) indica que a este principio también se le denomina principio general de derecho laboral, señalando que la realidad de las circunstancias laborales obedece al empirismo de los desempeños reales del trabajador, lo cual tiene un valor fundamental por encima de la formalidad del vínculo que se expresa en el contrato. Por lo que, la determinación de los derechos laborales no está sujetos a la forma sino al fondo, lo que se podrá establecer por medio de la preferencia de la verdad material del trabajador, muy al margen de la modalidad contractual laboral indicada en un contrato (pp. 112-113).

Irureta (2020) precisa que el principio de primacía de la realidad es un derivado de un principio más grande e importante que contempla a todo el derecho laboral, se trata del principio tutelar, tuitivo o protector; es de aquel principio fundamental del derecho del trabajo que nacen los demás dentro de los cuales se contempla la estabilidad o permanencia, la irrenunciabilidad de cada derecho laboral (p. 43).

Sanjuanelo (2020) analiza las implicancias extralaborales de la desnaturalización y la aplicación judicial de la primacía de la realidad en el territorio colombiano, explicando que cuando se usa este principio en un proceso jurisdiccional bajo la declaración judicial del “contrato realidad” existen consecuencias laborales favorables para el trabajador pero habrá influencias y variaciones en otras ramas ajenas al derecho laboral, en particular, en lo relacionado con el derecho tributario donde ya no correspondería los impuestos vinculados a un contrato de servicios para el Estado, pues este estaría recaudando dinero con el supuesto de un hecho generador inexistente, esto es, un contrato de servicios, el que fue desvirtuado mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad (p. 228).

En lo referido a la subcategoría 2 de la categoría 2, es decir, las condiciones de trabajo, Sánchez y Vergara (2020) brindan una definición sobre las condiciones de trabajo indicando que comprende un extenso conjunto de circunstancias, situaciones y vínculos que pueden existir entre los sujetos

comprendidos del vínculo de trabajo en el transcurso del nexo laboral. Las regulaciones normativas que se encargan de esto usan de manera genérica el término sin una correcta determinación de los alcances y del contenido. Pero, se puede establecer desarrollo conceptual mediante herramientas internacionales como las consideraciones de la OIT, que mencionan que el objetivo de la negociación colectiva es que se regule la condición laboral, especificando que trata temas como la remuneración, subsidios, tiempo de la labor, cantidad de vacaciones, criterios para un despido, trato a los sindicatos, entre otros (p. 210).

Ulises et al. (2019) desarrollan el tópico de las condiciones del trabajo en Colombia, delimitando la situación del trabajador dentro del sector que aborda el campo de seguridad y salud, mencionando que en la historia se han dado situaciones relevantes en el aspecto laboral, donde se utilizó y construyó las primeras herramientas de trabajo con materia primaria como el palo, fuego o piedra, lo cual señalan para dar un contexto histórico de las condiciones laborales, pues el hombre primitivo trabajaba soportando inseguridades y enfermedades considerándolo como factores externos que no corresponden a su responsabilidad, incluso lo responsabilizaban a sus divinidades dependiendo sus creencias. En la edad media, los patronos tenían una despreocupación por la seguridad y salud de los trabajadores. Es recién en la época de la revolución industrial donde inicia la atención a los trabajadores en su asistencia social de la prevención salud y en los accidentes laborales.

Ortega (2019) indica que las condiciones de trabajo son una causal de retiro del mercado laboral, de modo que realizó una averiguación de los aspectos del sistema político y económico de Argentina y Chile, donde se analizó la trayectoria de trabajo de mujeres de 3 sectores etarios, donde abandonaban sus trabajos en 45 % de los casos por una mala condición laboral y solo un 6% por razones como el embarazo, siendo que las condiciones laborales son un factor importante para la permanencia de los trabajadores (p. 13).

Saltos et al. (2022) señala que las condiciones de trabajo dependerán de cada tipo de ambiente laboral y el desempeño del rubro empresarial al que un trabajador se dedique, pero se tiene como factor común que las condiciones deben procurar la preservación de la salud. De lo que se determina que ante unas

condiciones de trabajo deficientes habrá una baja en la productividad general de la entidad, porque una condición ineficiente genera un peligro latente en la esfera psicosocial de los trabajadores. Por lo mismo que deben enfocarse en el cuidado de la salud fisiológica, psicológica y social de sus trabajadores.

Gómez y Díaz (2019), en su artículo sobre su investigación acerca de la normativa jurisprudencial y doctrinaria, en referencia a la ejecución y la ausencia del vínculo laboral en la ejecución de contratos de servicios que los profesionales brindan a las entidades estatales de Colombia, mencionan que su principal característica debe ser su temporalidad. Sin embargo, en la realidad presentan tres elementos, brindar cierta actividad en beneficio de otra, recibe una contraprestación por lo realizado y la muestra de subordinación del locador y el empleador. Si bien el contrato de prestación de servicio se encuentra establecido por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública EGCAP, donde ello se refiere a un acuerdo de voluntades entre la persona sea natural o jurídica y la unidad de estado; este reconoce solo los dos primeros elementos antes mencionados, indicando que el tercero no corresponde ya que el locador cuenta con autonomía de tiempo para ejecutar las actividades contratadas. Concluyendo que la Corte Constitucional de Colombia, ha logrado referirse a este elemento como actividades ordinarias y permanentes, por lo tanto, se debe declarar la existencia de un vínculo laboral.

Martí-Costa y Conde (2021), en su artículo realizaron el análisis de la transformación de procedimientos para la contratación pública realizados entre los años 2017 y 2019, a raíz de la crisis sanitaria que se vivió producto de la pandemia poniendo a vista la sostenibilidad y el compromiso social realizado por los niveles de gobierno dentro del campo público. Respecto a ello, teniendo el propósito de realizar el servicio de atención de calidad a las personas en Barcelona; se enfocaron en recabar información en referencia a las condiciones laborales del personal que realizan dichas actividades, los aspectos determinantes fueron, las características del servicio que brindaban, los tipos de procedimiento, los productos presentados y la contraprestación, por lo que, tuvieron como resultado que a la fecha existía la ausencia de implementación en

los procesos al realizar los contratos los mismos que no reconocían cada derecho laboral que presenta el trabajador.

Del bono y Bulloni (2021) sostienen que la complejidad de este problema surge de su definición ampliamente discutida dentro del campo de los estudios de trabajo latinoamericano, que ha examinado extensamente sus diversas configuraciones. Los textos clave, incluidos los de Bensusán (2007), De la Garza (2005 y 2012), Iranzo y Leite (2016), Iranzo, y Richter (2012), y lo demás, han contribuido a esta exploración. En estos estudios, el concepto de terceros se define como la externalización dentro del ámbito de la organización de la producción, las relaciones interempresariales y la estructura de la empresa. La subcontratación del trabajo, analizada desde una perspectiva sociológica, revela una serie de estrategias empleadas para lograr la flexibilidad tanto en la producción como en el trabajo.

Moreno (2022) menciona que los contratos por locación de servicios no cuentan con ninguno de los beneficios laborales de un empleado de planilla, y a su vez, la persona tiene autonomía para realizar sus actividades. Al respecto, distintos especialistas concuerdan que, al existir prestación personal del servicio, subordinación y la remuneración, así como ya sea por el horario de trabajo rígido, recibir herramientas o correo electrónico, es ahí donde este contrato se desnaturaliza y en conclusión se evidencia que la persona se ha vuelto dependiente de la entidad pública donde viene prestando sus servicios profesionales.

Morales (2022) quien es socia del estudio Miranda & Amado, indicó que se ha visto reflejado a través de las estadísticas del poder Judicial que, se han incrementado los ceses, reducción de sueldos, retrasos en los pagos por prestación de servicios, así como suspensión perfecta en los contratos a plazo fijo, ello por consecuencias de la pandemia; en relación a las entidades públicas se incrementaron las demandas judiciales en relación al pago de beneficio social y pago de remuneraciones por la persona que venía prestando servicios profesionales a sus empleadores, y finalmente se ha demostrado que existió una desnaturalización de contratos temporales; ya que las actividades que realizan no

obedece a una necesidad temporal sino permanente. Concluyendo que se debe revisar a detalle los contratos temporales, así como implementar en las entidades públicas una alternativa para contratar personal sin caer en la desnaturalización de su contrato.

Ishaq y Hussain (2022) indican que basado en experiencias de la vida real del personal de BAME, esta investigación llena un vacío en un área descuidada del sector público y de educación superior y brinda una oportunidad para que los administradores de bibliotecas académicas reflexionen sobre los problemas planteados y consideren intervenciones.

Shabannia y Hassan (2018) dicen que los temas de seguridad laboral y contratos temporales a menudo se deliberan en el contexto del lugar de trabajo. Garantizar la seguridad en el lugar de trabajo es de suma importancia para el bienestar general de los empleados, ya que infunde una sensación de confianza y firmeza. Los contratos temporales proporcionan un cierto grado de flexibilidad, pero también pueden generar inseguridad laboral. Alcanzar un equilibrio armonioso en el amparo del derecho que tiene el trabajador el cual es imperativo. La promoción del empleo digno y la garantía de los derechos fundamentales del trabajo son objetivos imperativos para que se establezca una sociedad unificada como justa.

El marco jurídico en Zambia que rige la relación entre un empleado y un empleador se enmarca en el ámbito del derecho contractual. Sin embargo, esta asociación también se rige por diversos estatutos y otros principios de derecho común. Es imperativo reconocer que la terminación de un contrato de trabajo puede ocurrir a través de varios medios, incluyendo la dimisión, la muerte, el consentimiento mutuo y, de hecho, el despido. Sin embargo, es imperativo reconocer que, en la mayor parte de situaciones, el contrato laboral y los convenios colectivos no ofrecen consistentemente disposiciones para el despido. En muchos casos, los empleados a menudo se enfrentan a situaciones en las que su poder de negociación es limitado, lo que resulta en que el despido no está típicamente previsto o incluido en la mayoría de los contratos de trabajo. Sobre la base de los puntos antes mencionados, el autor ha señalado la imperativa necesidad de reevaluar o establecer legislación que pueda abordar

suficientemente los derechos y protecciones de los empleados que posean contratos escritos.

Así como lo plantea Goldan (2023), en su artículo hace mención dentro del enfoque global que últimamente la cantidad de empleo temporal se ha visto incrementada enormemente y es que se suele usar acuerdos laborales para contratar al personal por un tiempo específico, creando un efecto de incertidumbre y como consecuencia presenta problemas psicológicos que afectan a la productividad laboral; con esta investigación permitió concluir que los trabajadores que son contratados de forma temporal, presentan episodios de ansiedad producto de la incertidumbre laboral, así como también afecta en su vida social y familiar. Por lo que contar con un contrato laboral indefinido esto, contribuye en el desarrollo de sus labores de forma satisfactoria.

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El estudio desarrollado tiene un enfoque cualitativo de tipo básico respondiendo a la teoría fundamentada, ya que se realiza en la formulación del problema, se establece los supuestos, y nos permite investigar y plasmar la información de forma puntual y concreta, así como detallar los objetivos, por lo que, se aplicará a la investigación materia de estudio. (Sampieri. 2014)

Nivel de investigación: Descriptivo, por lo que, analiza las características de los procesos que se han presentado a lo largo de esta década, y nos permita recopilar información materia de estudio para establecer la vinculación entre las categorías.

Es decir, lo que se quiere es demostrar en base a la revisión de bibliografías confiables y recolección de información, la situación de los locadores que vienen prestando sus servicios profesionales y técnicos a distintas instituciones públicas del Estado Peruano, frente a la vulneración de sus derechos laborales desde el principio de la primacía de la realidad y de qué forma afecta en su productividad laboral.

3.1.2 Diseño de investigación:

Sobre ello, indica (Diazgranados 2018), en el derecho laboral no debe haber desigualdad entre la entidad y el trabajador, ambos deben suscribir el contrato en voluntad propia. Al realizar el análisis de un locador de servicio este, firma el contrato de servicio teniendo conocimiento que se realizará un pago acordado por la prestación de sus servicios prestados a una entidad pública, y bajo esta modalidad dicho locador de servicio queda obligado a realizar sus actividades dentro de las instalaciones de la entidad que lo contrató, al que le asignaron materiales y bienes del Estado para que cumpla con sus actividades encomendadas por su superior. Esto, es lo que se considera como afectación de sus derechos laborales; se sabe que bajo esa modalidad de contratación el locador no está obligado a cumplir un horario específico, cumplir órdenes de sus

jefes, gestionar actividades con un usuario de la institución, por el contrario, debe tener autonomía para cumplir con su producto entregable en el tiempo pactado en su orden de servicio. Sin embargo, desde hace mucho tiempo atrás hasta la fecha se continúa afectando el principio de la primacía de la realidad.

Según el artículo publicado en la web de Law Consult, menciona que la modalidad de contratación bajo órdenes de servicio, son sumamente criticados por los expertos, dado que, dichos profesionales o técnicos deberían pertenecer a una planilla, y con ello se estaría fomentando la informalidad dentro del ámbito estatal.

La Ley 31298, fue promulgada en el mes de julio del año 2021, según señala la prohibición de continuar con esa modalidad de contratación a locadores mediante ordenes de servicio, lo cual impacta directamente a sus derechos laborales. A pesar de ello, se debiera esperar hasta final del año 2022.

Si nos referimos al tipo de agravio frente al derecho laboral, se puede mencionar que la subordinación es uno de los elementos más resaltantes para evidenciar un nexo laboral, de modo que, en el caso de locadores de servicios, son autónomos desde el punto de vista, para el cumplimiento de actividades por lo que fueron contratados, esto implica no regirse a un horario establecido por la entidad pública, así como recibir sanciones por tardanzas, premios y/o reconocimientos por sus logros, tampoco suministrar equipos tecnológicos, bienes patrimoniales, correos electrónicos o algún tipo de identificación que corresponda a la entidad pública a la cual vienen brindando sus servicios profesionales.

Ahora, la prestación del servicio consiste en realizar la labor asignada dentro del plazo establecido y que cumpla con las especificaciones técnicas solicitadas por la entidad pública, y posterior al cumplimiento del producto o entregable, debe contar con la conformidad del servicio, validado por el jefe encargado o quien haga sus veces, posterior a ello, procede el pago de la contraprestación por sus servicios prestados.

Para comprender mejor, el principio fundamental de evaluación sobre los casos que se presume principio de primacía de la realidad, al respecto el Tribunal

Constitucional ha señalado: En el caso autos, de discordancia entre lo ocurrido en la praxis y lo plasmado en documentos, tiende a darse de modo preferencial el primero, donde se refiere a lo que sucede dentro del terreno de los hechos.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En referencia a lo mencionado, las categorías son expresiones de un estudio cualitativo cuya información debemos validarla a través de la determinación de resultados propios de los datos recabados.

En otras palabras, si se pretende analizar una investigación y obtener como resultado una información precisa, debemos relacionar adecuadamente las subcategorías, de modo tal que nos permita lograr un resultado más exacto.

Se tiene como Categoría 1: Desnaturalización de contratos de locación de servicios, con su subcategoría 1: Descripción, objeto, actividades, funcionales, subordinación, costo del servicio, conformidad del servicio. y subcategoría 2: Presencia de elementos de una relación laboral. Y como Categoría 2: Continuidad laboral y afectación al presupuesto institucional, con su subcategoría 1: Plazo de ejecución de los expertos o especialistas que brindan el servicio 2: Protección de la dignidad del trabajador.

Tabla 1:

Categorías y subcategorías

| Categoría | Subcategoría 1 | Subcategoría 2 |
|---|---|--|
| Desnaturalización de contratos de locación de servicios | Descripción, objeto, actividades, funcionales, subordinación, costo del servicio, conformidad del servicio. | Presencia de elementos de una relación laboral |
| Continuidad laboral y afectación al presupuesto institucional | Plazo de ejecución de los expertos o especialistas que brindan el servicio | Protección de la dignidad del trabajador |

Fuente: Elaboración propia

3.3 Escenario de estudio

Para este estudio, se utilizó un muestreo teórico, no probalístico, esto implica que debemos analizar las respuestas de manera subjetiva las distintas opiniones de los participantes, lo que nos permitirá analizar a profundidad lo que se busca, para lo cual, tomamos como referencia las entrevistas realizadas a los servidores y funcionarios públicos que laboran en las distintas entidades públicas del Estado Peruano, quienes cuentan con amplia experiencia y vienen prestando sus servicios en distintas entidades públicas, ocupando diferentes cargos como asistentes, analistas, jefes y/o funcionarios públicos de confianza, quienes fueron consultados mediante una entrevista para este estudio.

3.4 Participantes

Los participantes, serán profesionales especialistas, así como técnicos cuya modalidad de contratación varía, de acuerdo a la entidad pública donde laboran, realizando sus actividades o funciones día a día han sido parte de su experiencia al ser participe o testigo de esta situación de manera continua, por lo que, cuentan con experiencia en el tema de la materia que se está analizando en el presente estudio, con el propósito de recabar información confiable y eficaz.

Tabla 2:

Entrevistados de la investigación

| PROFESIÓN | CARGO | AÑOS DE EXPERIENCIA |
|---------------------------------------|--|----------------------------|
| 1 Contador | Funcionario Público SUNAT | 23 años |
| 2 Contadora | Funcionario Público MIDIS | 21 años |
| 3 Psicóloga | Funcionario Público MINSA | 30 años |
| 4 Abogado | Secretaría Técnica del Hospital del Niño | 8 años |
| 5 Abogado | Director Ejecutivo de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Seguro Integral de Salud | 15 años |
| 6 Abogado | Gerente Público en Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR | 20 años |
| 7 Abogada | Especialista Legal Contraloría General de la República | 5 años |
| 8 Abogada | Analista Legal Ministerio Público | 15 años |
| 9 Abogada | Analista Legal Ministerio Público | 11 años |
| 10 Abogado | Especialista Logístico | 10 años |
| 11 Administrador | Analista administrativo | 8 años |
| 12 Administrador | Asistente Administrativo | 11 años |
| 13 Ingeniero de sistemas Ingeniero | Analista en informática | 9 años |
| 14 Administrador | Analista en Presupuesto | 12 años |
| 15 Contador | Analista en Contabilidad | 10 años |
| 16 Contadora | Especialista en Control Previo | 13 años |
| 17 Contador | Analista en tesorería | 12 años |
| 18 Contador | Asistente Administrativo | 7 años |
| 19 Contador | Asistente Administrativo | 8 años |
| 20 Contador | Asistente Administrativo | 11 años |

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica elegida para la recolección de la información es la entrevista de los participantes consignados a priori, por lo tanto, de manera lógica se tiene como instrumento la guía de entrevista que contendrá preguntas formuladas en base a las categorías y subcategorías de la investigación.

Siendo más específicos, los participantes entrevistados para la presente tesis, fueron personas que laboran actualmente para la Contraloría General de la República, Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, Dirección de Redes Integradas Lima Centro y Dirección de Redes Integradas Lima del Ministerio de Salud, Ministerio Público, Hospital del Niño, Seguro Integral de Salud, Ministerio del Interior, Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, Instituto Nacional de Salud, Instituto Nacional de Rehabilitación, Municipalidad Metropolitana de Lima.

3.6 Procedimientos

La investigación desarrollada se basa en un enfoque sistemático y metodológico de la investigación cualitativa. La iniciación del proceso implicó la identificación de un problema pertinente, que fue elegido basándose en la presencia de trabajos académicos previos que ofrecieron una sólida base teórica para su avance. Después de establecer el problema general, sus derivaciones y problemas específicos, se realizó la formulación de los objetivos generales y específicos, así como de las suposiciones que guían el estudio. Durante la fase posterior, se recopiló una extensa compilación de literatura relacionada con el tema y se sometió a un análisis exhaustivo, abarcando diversos antecedentes, teorías y marcos conceptuales. Este enfoque facilitó la integración de la investigación dentro del marco teórico establecido y aseguró su alineación con el discurso académico previo. La selección y aplicación de la metodología adecuada fueron componentes primordiales del procedimiento. Las consideraciones metodológicas fueron meticulosamente determinadas e implementadas a través de la utilización de un instrumento dedicado diseñado para recopilar datos pertinentes y adecuados a la naturaleza cualitativa de la investigación, es decir, la entrevista. Los resultados y la discusión se derivaron del enfoque sistemático de

la triangulación, que implicaba la integración de diversas fuentes de información y métodos de análisis para lograr una comprensión más completa y en profundidad del tema investigado. La adopción de una metodología rigurosa en la interpretación de los hallazgos facilitó una comprensión más completa de los aspectos investigados. En última instancia, los hallazgos del estudio informaron directamente la formulación de conclusiones y recomendaciones. Los que están intrincadamente relacionados con los objetivos inicialmente establecidos y constituyen una contribución significativa al campo de estudio pertinente. Este esfuerzo de investigación ilustra un esfuerzo riguroso y meticulosamente organizado destinado a abordar un problema pertinente dentro del ámbito de la investigación cualitativa. La planificación cuidadosa y estratégica, junto con la utilización de metodologías adecuadas, es crucial para garantizar la credibilidad y la coherencia de los hallazgos. Este proceso no solo mejora el cuerpo actual de conocimiento, sino que también ofrece valiosas perspectivas para futuras investigaciones en el campo.

3.7 Rigor científico

La tesis demuestra un alto nivel de rigor científico, reforzado por una compilación completa y fiable de información de fuentes de renombre, incluyendo revistas indexadas. Este hallazgo no sólo demuestra el alto estándar de la investigación realizada, sino que también atestigua la fiabilidad de los datos empleados dentro del marco teórico. Además, vale la pena enfatizar la fiabilidad de los datos recopilados a través de entrevistas, que fueron provenientes de un experto en materia en el campo de estudio, ofreciendo así un apoyo académico significativo. Es importante reconocer que la metodología utilizada dentro de la investigación fue la adecuada, permitiendo la potencial transferibilidad de los hallazgos a diversos contextos a través de un enfoque cualitativo. La transferibilidad del estudio es un factor crucial en la determinación de su utilidad y aplicabilidad en diversos ámbitos de investigación, aumentando así su valor académico.

La estructura de la investigación ha sido formulada con un enfoque en la auditabilidad, asegurando un planteamiento transparente y metodológico que facilite el examen y la validación por parte de otros investigadores en cada etapa

del proceso. Esta característica apoya la probabilidad de que las investigaciones posteriores utilicen esta investigación como un marco fundamental para explorar temas relacionados o extender la investigación a dominios prácticos. En resumen, la tesis es notable por su robusto rigor científico respaldado por fuentes creíbles, la importancia de los datos obtenidos a través de entrevistas de expertos, su adaptabilidad en diversos contextos debido a una metodología adecuada, y su potencial como base para futuras investigaciones, reforzando así el discurso académico sobre el tema.

3.8 Método de análisis de la información

Dentro del ámbito del análisis y procesamiento de datos, se empleará una metodología meticulosa y avanzada llamada triangulación. Esta técnica implica la yuxtaposición y amalgamación de diversas fuentes de información. Esta metodología integra suposiciones derivadas de conocimientos previos, marcos teóricos pertinentes y hallazgos obtenidos a través de la utilización de una herramienta de investigación específica, a saber, la entrevista. Según Carvajal et al. (2023) la utilización de la triangulación permite a los investigadores adoptar un enfoque multifacético hacia el objeto de investigación, garantizando así una comprensión completa y precisa del fenómeno analizado. La integración de diversas metodologías mejora la fiabilidad y la exactitud de los hallazgos, mitigando así posibles fuentes de vicios.

Además, se ha contemplado la utilización del análisis deductivo como método de investigación como un medio para aumentar las investigaciones académicas. Este enfoque presentando por objetivo superar las limitaciones de los aspectos teóricos y lograr una comprensión práctica y aplicable en la vida cotidiana. Al emplear este enfoque, los datos adquiridos pueden ser extrapolados y aplicados en ámbitos más amplios, facilitando así el avance de resoluciones eficientes y pertinentes en el dominio aplicado. La integración de la triangulación y el análisis deductivo forma un marco metodológico riguroso y abarcador para abordar eficazmente las complejidades de los datos recopilados. Este enfoque garantiza la credibilidad, fiabilidad y pertinencia de los hallazgos, al tiempo que

también asegura su practicidad en informar los procesos de toma de decisiones y avanzar el conocimiento dentro del campo relevante de estudio.

3.9 Aspectos éticos

En el ámbito de la ética, es imperativo subrayar la importancia de reconocer y tratar a los participantes de la investigación con consideración y respeto, especialmente a la luz de su participación voluntaria en el estudio después de prestar su consentimiento informado. Garantizar el bienestar, el resguardo y la privacidad de datos de los individuos es de máxima importancia durante el proceso de investigación, lo que requiere el respeto de los principios éticos y las normas establecidas. El estudio plasmado se llevó con una cuidadosa consideración dada a la correcta cita y referencia de todas las fuentes utilizadas. Todas las conjeturas o ideas derivadas de otros autores han sido debidamente atribuidas a sus respectivos creadores, adheridas a las pautas de citación del formato APA 7.

Esta práctica permite a los investigadores reconocer adecuadamente las contribuciones de otros y prevenir el acto de plagio, manteniendo así la integridad académica del trabajo académico. Es crucial reconocer que todos los datos presentados en la investigación son auténticos y pueden ser corroborados, sin ninguna forma de manipulación o fabricación. Con el fin de mantener los principios de transparencia y trazabilidad en la difusión de la información, se hace prioritaria la provisión de fuentes originales, con un acceso conveniente a estas fuentes facilitado a través de Internet. Al adoptar este enfoque, se facilita la promoción de la reproductibilidad de los resultados, fomentando así la confianza en los hallazgos presentados. En resumen, el marco ético empleado en este estudio se basa en los principios del respeto del participante y el reconocimiento adecuado de las contribuciones de los colegas investigadores. Garantizar la integridad y la credibilidad del estudio se ha priorizado a través de la inclusión de una presentación de datos transparente y el suministro de fuentes accesibles.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se hizo una recolección de datos basados en la técnica de la entrevista a los participantes ya mencionados en la sección metodológica, para lo cual se dividió la presentación de las respuestas dependiendo a su representatividad al objetivo general y específico para después ser discutidos con el método de la triangulación entre los antecedentes, las bases teóricas y los resultados de las entrevistas.

Objetivo general: Analizar el vínculo que existe entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que genera el uso de estos en el Sector Público.

El análisis de las 20 entrevistas revela un consenso en cuanto a la existencia de una desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público y las consecuencias que esto conlleva. Los testimonios de los trabajadores entrevistados proporcionan evidencia directa de la presencia de elementos de laboralidad en los contratos de servicios, como la subordinación, el cumplimiento de horarios y la asignación de tareas específicas. Estos rasgos contradicen la naturaleza misma de un contrato de locación de servicios y sugieren que los locadores realizan funciones similares a las de los trabajadores permanentes de las entidades públicas.

Este hallazgo es coherente con los planteamientos teóricos presentados por los investigadores Mercado (2017), Torres (2020) y Ramos (2018), quienes también identificaron estos factores en sus estudios sobre la desnaturalización de contratos de servicios en el Sector Público. Estos antecedentes respaldan y refuerzan los resultados obtenidos a partir de las entrevistas, fortaleciendo la validez y la confiabilidad de los hallazgos.

En consecuencia, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público tiene importantes implicaciones. Por un lado, se genera una inequidad en los beneficios sociales y laborales, ya que los locadores, a pesar de realizar funciones similares a las de los trabajadores estables, no gozan de los mismos derechos y protecciones laborales. Esta falta de equidad puede conducir a una situación de precariedad e inestabilidad laboral para los

locadores, lo que a su vez puede afectar negativamente su bienestar y nivel de productividad.

Además, se observa que las instituciones del Sector Público recurren a este tipo de contrataciones con el objetivo de ahorrar en su presupuesto institucional anual. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, si bien inicialmente se busca reducir costos al no reconocer beneficios sociales y laborales, los montos destinados al pago de locadores pueden ser considerables y requerir modificaciones presupuestarias. Esto puede tener un impacto significativo en la asignación de recursos para otros servicios y programas de la entidad, lo que afecta la eficiencia y la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

En resumen, el objetivo general de esta investigación consiste en analizar el vínculo entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que esto genera en el Sector Público. A través de las entrevistas realizadas y los antecedentes presentados, se evidencia la existencia de una desnaturalización de los contratos de servicios en el Sector Público, con la presencia de elementos de laboralidad que contradicen la naturaleza contractual de estos acuerdos. Estos hallazgos destacan la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva legal, laboral y presupuestaria, a fin de garantizar la equidad, la transparencia y la eficiencia en el empleo de los recursos públicos.

Objetivo específico 1: Establecer el vínculo que existe entre los rasgos de laboralidad que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en el Sector Público.

Las respuestas de las entrevistas demuestran un reconocimiento generalizado de los rasgos de laboralidad que desnaturalizan los contratos de locación de servicios dentro del Sector Público. Los testimonios de los trabajadores entrevistados reflejan situaciones en las que experimentaron una relación laboral encubierta a pesar de estar contratados como locadores de servicios. Estos rasgos incluyen la prestación personal de servicios, la subordinación, el cumplimiento de horarios y la asignación de tareas específicas.

Este hallazgo respalda y refuerza los planteamientos teóricos presentados por Zarate (2021) y Cortés (2018), quienes sostienen que el principio de primacía de la realidad debe prevalecer sobre la forma contractual, reconociendo así la verdadera naturaleza laboral del vínculo laboral de los sujetos que lo conforman. En otras palabras, el análisis de los rasgos de laboralidad presentes en los contratos de locación de servicios revela una discrepancia entre la forma contractual y la realidad de la relación laboral, lo cual tiene implicaciones significativas en el amparo de cada derecho laboral del trabajador.

En este sentido, es importante destacar que el reconocimiento de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la aplicación del principio de primacía de la realidad no solo son fundamentales para salvaguardar cada derecho laboral del trabajador, sino también para garantizar la equidad en las relaciones laborales y promover la transparencia y la justicia en el Sector Público.

Objetivo específico 2: Analizar el vínculo que existe entre la presencia de elementos de una relación laboral que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y la afectación al presupuesto institucional de la entidad.

Si bien los resultados de las entrevistas no abordan directamente el impacto financiero y presupuestario de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público, es importante considerar los antecedentes presentados por Ardiles (2018) e Izaguirre (2022), quienes han identificado que la desnaturalización de los contratos de servicios puede tener implicaciones negativas dentro de la gestión de los recursos públicos.

En tal sentido, se destaca que los contratos de locación de servicios a menudo generan pagos excesivos por servicios que podrían adquirirse de manera más eficiente mediante la contratación directa. Esto sugiere que, si bien inicialmente se busca ahorrar en el presupuesto al no reconocer beneficios sociales y laborales, los montos destinados al pago de locadores pueden ser considerables y requerir modificaciones presupuestarias. Esta situación puede afectar la asignación de recursos para otros servicios y programas de la entidad, lo que compromete la efectividad y la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

Por lo tanto, es crucial analizar el impacto financiero y presupuestario de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público, con el fin de establecer mecanismos que optimicen la asignación de recursos y garanticen una gestión eficiente de los mismos. Este análisis debe considerar aspectos como la evaluación de costos, la transparencia en la contratación como la indagación de métodos efectivos para la prestación de servicio, teniendo en cuenta siempre el amparo de los derechos laborales que debe tener cada trabajador.

En conclusión, el análisis de los resultados de las entrevistas, los antecedentes presentados y las bases teóricas respalda la existencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público. Se evidencian rasgos de laboralidad que indican la presencia de un vínculo laboral encubierto, lo cual sustenta la aplicación del principio de primacía de la realidad como un mecanismo para proteger los derechos laborales de los trabajadores. Además, se destaca la importancia de analizar las implicaciones financieras y presupuestarias de esta problemática, y la necesidad de implementar políticas y regulaciones más rigurosas que optimicen la asignación de recursos y garantizar una gestión eficiente en el Sector Público.

V. CONCLUSIONES:

Primera: A partir del análisis de las entrevistas y la revisión de los antecedentes, se puede concluir que existe una desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público, donde los rasgos de laboralidad y la presencia de elementos propios de una relación laboral contradicen la naturaleza contractual de estos acuerdos. Esta desnaturalización conlleva consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las entidades públicas.

Segunda: A partir del análisis de las entrevistas y los antecedentes presentados, se confirma la existencia de una desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público, evidenciando la presencia de elementos de laboralidad que contradicen la naturaleza contractual de estos acuerdos. Los rasgos de subordinación, cumplimiento de horarios y asignación de tareas específicas son consistentes con la identificación de un vínculo laboral encubierto.

Tercera: Si bien los resultados de las entrevistas no abordan directamente el impacto financiero y presupuestario de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, los antecedentes presentados indican que esta práctica puede generar pagos excesivos y requerir modificaciones presupuestarias, lo que afecta la asignación de recursos para otros servicios y programas de la entidad.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda implementar políticas y medidas que promuevan la regularización de los contratos de locación de servicios en el Sector Público, garantizando que se respeten los derechos laborales y evitando la desnaturalización de estos contratos. Esto implica establecer criterios oportunos para distinguir entre un contrato de locación de servicios y un contrato laboral, así como fortalecer los mecanismos de fiscalización y control para asegurar el cumplimiento de las regulaciones laborales. De esta manera, se contribuirá a garantizar la equidad, transparencia y eficiencia en las relaciones laborales del Sector Público.

Segunda: Con el fin de garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y promover la equidad en las relaciones laborales en el Sector Público, se recomienda fortalecer la aplicación del principio de primacía de la realidad. Esto implica que las entidades públicas deben reconocer y regular adecuadamente la presencia de elementos de laboralidad en los contratos de locación de servicios, brindando a los locadores los beneficios y protecciones laborales correspondientes.

Tercera: Para garantizar una gestión eficiente de los recursos públicos, se recomienda realizar un análisis exhaustivo del impacto financiero y presupuestario de la contratación de locadores de servicios en el Sector Público. Esto implica evaluar los costos reales de esta forma de contratación en comparación con otras alternativas, buscar mecanismos para reducir los pagos excesivos y establecer políticas que optimicen la asignación de recursos, sin comprometer la calidad y eficiencia de los servicios públicos ofrecidos.

REFERENCIAS

- Acuña, J.(2018). Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/A%20CU%C3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andrea, D. B., & Bulloni, M. N. (2021). Tercerización Laboral En La Era Digital: Viejos Problemas Y Nuevos Desafíos. *Caderno CRH*, 34. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073>
- Ardiles, L. (2019). La dotación de personal y la desnaturalización de los contratos laborales un análisis que plantea el beneficio de una adecuada planificación laboral [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18594>
- Bonifaz, R. (2022). Locación de servicios y la estabilidad laboral en una entidad del estado peruano durante la emergencia sanitaria 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85291>
- Canessa, M. (2022). La precariedad del empleo público peruano en la contratación. *Derecho & Sociedad*, (58), 1-27. <https://doi.org/10.18800/dys.202201.002>
- Carvajal, B. C., Marín González, F., & Ibarra Morales, L. (2023). Triangulación de métodos en ciencias sociales como fundamento en la investigación universitaria en Latinoamérica. *Mayéutica Revista Científica De Humanidades Y Artes*, 11(2), 43-58. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8140907>
- Castrillón, D. (2021). Reflexiones acerca del contrato de prestación de servicios en la Administración pública colombiana y de su indebida utilización: ¿un problema sin solución? *Revista Digital de derecho Administrativo*, (27), 225–258. <https://doi.org/10.18601/21452946.n27.08>.

- Cortés, M. (2018). El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos de Prestación de Servicios. *Verba Luris*, (40), 111–127. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.40.1571>
- Diazgranados, L.(2018). *Derecho Laboral en Colombia*. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/ee9cb4d9-d36a-477e-b228-bc7a63c9fef7>
- González, M., Molina V., y Patarroyo G. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864013>
- Granados, J. (2023). El principio de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en situación de debilidad manifiesta: análisis del principio en las decisiones tomadas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga. *Estudios Socio-Jurídicos*, 25(1), 1-27. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12420>
- Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. (32), 23-50. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>
- Ishaq, M. and Hussain, A.M. (2022), "BAME employees' work experience in the UK public sector: an empirical study of academic and research libraries", *International Journal of Public Sector Management*, 35 (3), pp. 334-348. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2021-0069>
- Izaguirre, M. (2022). Efecto presupuestal del proceso de contratación bajo la modalidad de locación de servicios en una entidad pública, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103451>

- Jiménez, C. (2021). Problemas que plantea la descentralización productiva: los contratos para obra o servicio específico y la causa objetiva de contratación. *Giuristi: Revista De Derecho Corporativo*, 2(3), 73–84. <https://doi.org/10.46631/Giuristi.2021.v2n3.05>
- Llerena, D. y Molina, M. (2022). Situación Jurídica del Trabajador y la Despersonalización del Empleador. *Polo del conocimiento*, 7(1), 214-233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331417>
- Luján, F. (2015). La desnaturalización del contrato de empleo público. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (14), 195-220. <https://link.gale.com/apps/doc/A537982590/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=4044b31a>
- Maldonado, P. (2020). La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador [Tesis de Maestría, Universidad de Cuenca, Ecuador]. Repositorio de UCE. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33866>
- Martí-Costa, M., & Conde Lopez, C. I. (2021, October 15). ¿Las cláusulas sociales en los contratos favorecen a las entidades del tercer sector? La evolución de la contratación pública local en el ámbito de los servicios de atención a las personas en Barcelona. *Revista De Estudios De La Administración Local Y Autónoma*, 150–172. <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10960>
- Mechan, B. (2019). Vulneración de los derechos laborales en el trabajo doméstico, distrito de Lima Metropolitana 2018 [Tesis para obtener el título de Abogada, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45402>
- Melgar, K. (2020). La Subordinación Y Su Implicancia En La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios, Municipalidad Distrital De Santiago De Surco [Tesis para obtener Título de Abogada, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1165/Melgar%20Saravia%2c%20Kiara%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mercado, M. (2017). Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición [Tesis de segunda especialidad, Universidad Católica de Santa María] <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7034>
- Morales, L. (2021). La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (33), 69-101. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16324>
- Ortega, J. (2019). TRABAJOS DE(S) CUIDADOS: REFORMAS NEOLIBERALES, FEMINIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ENFERMERÍA. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 19(3), 1-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53765168014>
- Palomino, F.N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. *Revista de Derecho Público Económico*, 1(1), 129-145. <http://dx.doi.org/10.18259/dpe.2021008>
- Prado, V. (2018). Diálogo con la jurisprudencia actualidad jurisprudencial para jueces, fiscales y abogados litigantes. *Gaceta Jurídica*.
- Ramos, X. (2018). Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, contratos administrativos de servicios y pago de beneficios [Tesis de segunda especialidad, Universidad Católica de Santa María] <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/7255/J7.0331.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, A. (2020). La desnaturalización de los contratos administrativos de servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018 [Tesis para obtener el título de Abogado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59224>

- Saltos, I., Paravic, T., y Burgos, M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153-161. <https://doi.org/10.37135/ee.04.14.15>
- Sánchez, D., y Vergara, H. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, (53), 205-231. <https://doi.org/10.14482/dere.53.348.6>
- Sanjuanelo, J., (2020). Las consecuencias impositivas de la declaración judicial del vínculo realidad en el contrato de prestación de servicios. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23), 207-232. <https://doi.org/10.18601/21452946.n23.08>
- Shabannia, M., & Hassan, K. (2019). Job Security and Temporary Employment Contracts. *SpringerBriefs in Environment, Security, Development and Peace*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92114-3>
- Torres, A. (2021). El contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55788>
- Velásquez, A. y Díaz, C. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración, *Vniversitas*, 68(139). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj68-139.cpse>
- Villavicencio, L. (2020). Régimen laboral de las empresas públicas ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 7, 366-404. <http://www.revistarfjpuce.edu.ec/index.php/rfj/article/view/255/153>
- Zarate, J. (2021). El Grado de uso del principio de primacía de la realidad en la resolución de conflictos laborales en el distrito judicial de Puno - periodo 2019. *GnosisWisdom*, 1(3), 37-42. <https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v1i3.16>

Zavala, L. J. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? análisis del contrato administrativo de servicios. Revista Jurix, 36(2), 171-201.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6523161>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

| Problema de investigación | Objetivos | Categorías | Definición conceptual | Subcategorías | Fuentes | Metodología |
|---|--|--|-----------------------|--|---|---|
| <p>Problema general</p> <p>¿La modalidad de contratación por locación de servicios incide en la productividad del personal que brinda sus servicios profesionales al Estado Peruano, 2023?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar el vínculo que existe entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que genera el uso de estos en el Sector Público, 2023.</p> | <p>Desnaturalización de contratos de locación de servicios</p> | <p>horarios</p> | <p>Descripción, objeto, actividades, funcionales, subordinación, costo del servicio, conformidad del servicio.</p> <p>Presencia de elementos de una relación laboral</p> | <p>Servidores y funcionarios públicos que laboran en las distintas instituciones del Estado Peruano</p> | <p>Enfoque:</p> <p>Cualitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Básico o puro</p> <p>Diseño:</p> <p>Teoría Fundamentada</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué vinculo existe entre el</p> | <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer el vínculo que existe</p> | <p>Continuidad laboral y afectación al presupuesto institucional</p> | | <p>Plazo de ejecución de</p> | <p>Revistas indexadas</p> | <p>Técnicas</p> <p>-Entrevista</p> <p>Instrumentos</p> <p>-Guía de entrevista</p> |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| <p>rasgo de laboralidad que existe en un contrato de locación de servicios, 2023?</p> <p>¿Cuáles son las consecuencias que genera la continuidad laboral, tanto para el trabajador como para el presupuesto anual institucional, 2023?</p> | <p>entre los rasgos de laboralidad que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en el Sector Público, 2023.</p> <p>Analizar el vínculo que existe entre la presencia de elementos de una relación laboral que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y la afectación al presupuesto institucional de la entidad, 2023</p> | | | <p>los expertos o especialistas que brindan el servicio</p> <p>Protección de la dignidad del trabajador</p> | <p>de repositorios de alto impacto</p> | |
|--|---|--|--|---|--|--|

Anexo 2: Instrumento

Guía de Entrevista

Nombre:

Cargo:

Años de experiencia:

Indicaciones: La presente entrevista tiene un objetivo netamente académico y basado en los principios de la investigación universitaria. Para lo cual, se tiene entendido que es libre en cuanto a la participación de la entrevista, firmando al final de ésta en señal de conformidad respecto del contenido.

Objetivo general: Analizar el vínculo que existe entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que genera el uso de estos en el Sector Público, 2023.

1. ¿Cuál es su opinión respecto a los elementos que existe entre un contrato de trabajo y la contratación de locadores mediante una orden de servicio y si esto se presenta de manera frecuente en las instituciones del Sector Público?

2. ¿Considera usted, que las entidades del sector público realizan este tipo de contrataciones de locación de servicio a profesionales y técnicos con la finalidad de generar un ahorro en su presupuesto institucional anual?

3. ¿Considera usted, que los locadores de servicios de las instituciones del sector público, al sentir una inestabilidad laboral, esto influye en su nivel de productividad?

Objetivo específico 1: Establecer el vínculo que existe entre los rasgos de laboralidad que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en el Sector Público, 2023.

4. ¿Qué opina usted que las órdenes de servicios emitidas por las instituciones del sector público hacia un locador, al indicar el nombre del área, oficina o gerencia a la cual el locador deberá prestar sus servicios profesionales de forma presencial, cumpliendo un horario y subordinado por la jefatura, se muestra la presencia de un vínculo laboral que desnaturalizan el contrato de locación de servicios?

5. ¿Considera usted, que las instituciones del sector público al detallar en la orden de servicio que se le emite al locador, “contratar a un profesional para cumplir con ciertas actividades que se le asigne” esta incide en el principio de primacía de la realidad?

6. ¿Qué opina usted, si un locador al prestar sus servicios profesionales, cuente con correo institucional, usuario y contraseña en los sistemas informáticos y emita documentos con su sello y/o firma digital dentro de la institución del sector público?

Objetivo específico 2: Analizar el vínculo que existe entre la presencia de elementos de una relación laboral que desnaturalizan el contrato de locación de servicios y la afectación al presupuesto institucional de la entidad.

7. ¿Cree usted, que las instituciones del sector público, al facilitar una computadora, escritorio y demás materiales de la institución, a un locador de servicio, está incurriendo una muestra de existencia de vínculo laboral?

8. ¿Qué opina usted que los locadores de servicio del sector público, son frecuentemente contratados bajo esa modalidad con sueldos elevados por favores políticos y no por meritocracia?

9. ¿Considera que el presupuesto anual en una institución pública resulta afectado por la cantidad de profesionales y técnicos que vienen siendo contratados bajo la modalidad de locación de servicios?

En muestra de conformidad con las respuestas suscribo mi firma, nombre completo y DNI.

Anexo 3: Consentimiento Informado

Título de la investigación: "ESTUDIO Y CONSECUENCIA DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, 2023"

Investigadora: NIÑO DE GUZMAN CUEVA, BRENDA CATHERINA

Propósito del estudio:

La investigación titulada "ESTUDIO Y CONSECUENCIA DE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, 2023", tiene el objetivo de Analizar el vínculo que existe entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que genera el uso de estos en el Sector Público. Así mismo, se precisa que esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte.

Descripción el impacto del problema de la investigación:

Las instituciones del Sector Público recurren a este tipo de contrataciones con el objetivo de ahorrar en su presupuesto institucional anual. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, si bien inicialmente se busca reducir costos al no reconocer beneficios sociales y laborales, los montos destinados al pago de locadores pueden ser considerables y requerir modificaciones presupuestarias. Esto puede tener un impacto significativo en la asignación de recursos para otros servicios y programas de la entidad, lo que afecta la eficiencia y la calidad de los servicios públicos ofrecidos. Esta investigación consiste en analizar el vínculo entre la desnaturalización de contratos de locación de servicios y las consecuencias que esto genera en el Sector Público.

Procedimiento

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

Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Estudio y Consecuencia de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios en el Sector Público, 2023".



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 alcanzará a la institucional 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 Vicente Muñoz, Edwin Genaro, email: evicentem@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor Mgtr. Fabian Rojas Lenin Enrique, email: lfabianr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

DNI:

Fecha y hora: