



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Los cortes laborales de los empleados públicos con
desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de
servicios, Piura – 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Armijos Mijahuanga, Nelida del Rosario (orcid.org/0000-0002-3749-1304)

ASESOR:

Dr. Mucha Paitan, Angel Javier (orcid.org/0000-0003-1411-8096)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Primero a Dios, por brindarme buena salud y una familia bondadosa. A mi mamá, Agripina Mijahuanga Jimenez por ser una mujer guerrera, demostrándome con su ejemplo que en la vida hay obstáculos donde uno es quien decide si rendirse o seguir luchando para cumplir sus metas. A mis hermanos, Darwin; Diego y Carlitos porque en ellos encuentro una motivación de ser su ejemplo a seguir. Y a mi esposo Luis por permitirme cumplir mis sueños en mi camino profesional y apoyarme para salir adelante y ser parte de mi felicidad.

Nelida Del Rosario Armijos Mijahuanga

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor metodológico, Dr. Ángel Javier Mucha Paitán, a su maravillosa personalidad de ser honesto, amigable y comprensivo ante nuestros errores, y por su gran desempeño profesional brindándonos esa enseñanzas tan eficiente, el cual nos ha permitido terminar nuestra tesis con el fin de obtener nuestro título de abogado.

A la Universidad César Vallejo, por darme esa oportunidad de poder salir adelante en busca de mi sueño anhelado de obtener el título de abogado tan deseado como todo profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MUCHA PAITAN ANGEL JAVIER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura - 2023.", cuyo autor es ARMIJOS MIJAHUANGA NELIDA DEL ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

PIURA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANGEL JAVIER MUCHA PAITAN DNI: 17841314 ORCID: 0000-0003-1411-8096	Firmado electrónicamente por: AMUCHAP el 22-11- 2023 21:27:10

Código documento Trilce: TRI - 0659379





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARMIJOS MIJAHUANGA NELIDA DEL ROSARIO estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura - 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
NELIDA DEL ROSARIO ARMIJOS MIJAHUANGA DNI: 72741065 ORCID: 0000-0003-3749-1304	Firmado electrónicamente por: NEARMIJOSMI el 22- 11-2023 16:25:57

Código documento Trilce: TRI - 0659376



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.3 Escenario de estudio.....	14
3.4 Participantes	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6 Procedimientos	15
3.7 Rigor científico	15
3.8 Método de análisis de la información	16
3.9 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Categorización	13
Tabla 2: Ud. ha firmado contrato por orden de servicio con su entidad pública después de varios días de vencido	21
Tabla 3: Ud. fue contratado para un servicio específico y en la praxis realiza otro diferente	22
Tabla 4: Ud. realiza labores de un trabajador permanente	22
Tabla 5: Ud. cumple un horario de entrada y salida como los demás empleados públicos estables.....	23
Tabla 6: Ha sido rotada para cubrir o apoyar a otras áreas de la institución pública	23

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general: Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023.

Además, es enfoque cualitativo y de tipo básico. Habiendo utilizado la técnica de la entrevista, encuesta y análisis documental e instrumentos guía de entrevista, guía de cuestionario y guía de análisis documental, teniendo como participantes a 09 servidores públicos que trabajaron bajo el régimen de locación de servicios en el Gobierno Regional de Piura, 03 jueces del Juzgado laboral, 05 abogados laboralistas y 01 jefe del ministerio de trabajo; como resultado principal encontramos que, el 64% de los entrevistados considera que en la praxis si existe desnaturalización del contrato, mientras que un 29% considera que no se respeta lo estipulado en un contrato.

Siendo las siguientes conclusiones más importantes: Determinamos que los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos es la continuación del vínculo habiendo concluido el plazo pactado, la activación de la presunción de indeterminación de la relación de trabajo, y aplicabilidad al caso, del principio de estabilidad en el empleo, recogido en el artículo 22 de la Constitución Política de 1993.

Palabras clave: Desnaturalización del contrato, locación de servicios, cortes laborales.

Abstract

The present investigation raised as a general objective: To know the effects of labor cuts on public employees with denaturation of the contract under the regime of lease of services in the Regional Government of Piura - 2023. In addition, it is of a qualitative approach and of a basic type.

Having used the interview technique, survey and documentary analysis and interview guide instruments, questionnaire guide and documentary analysis guide, having as participants 09 public servants who worked under the service lease regime in the Regional Government of Piura, 03 judges of the Court for labor, 05 labor lawyers and 01 area manager of the labor ministry; As a main result, we found that 64% of those interviewed consider that in practice if there is distortion of the contract, while 29% consider that what is stipulated in a contract is not respected.

The most following important conclusions: We determine that the effects of the labor cuts to public employees is the continuation of the relationship having concluded the agreed term, the activation of the presumption of indeterminacy of the employment relationship, and applicability to the case, of the principle of employment stability, included in article 22 of the Political Constitution of 1993.

Keywords: Denaturalization of the contract, location of services, labor courts

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es reconocido en la carta magna como derecho primordial para la realización de la persona. Hoy en día, en el Perú, existen variados sistemas de trabajo que establecen diferentes modelos de acuerdos bajo múltiples modalidades. Esto es realizado con el fin de colocar recursos humanos con el fin de cumplir distintas labores dentro del área de trabajo designada. Bajo esta premisa, la locación por servicios es la modalidad de contrato más frecuente dentro del sector estatal, misma que coincide con el apartado 1764 del código civil, donde se habla de una obligación de prestar una asistencia temporal por una compensación financiera entre el locador y el comitente y su principal característica es que no existe subordinación de por medio. (Galvez, 2019)

Según Jaramillo & Campos (2019), manifiesta que la mayoría de los contratos laborales son temporales en el Perú. Pero, un mínimo de ellos pasaron a ser contratos permanentes dentro de su centro de trabajo. Lo cual demuestra que esta forma de contratación se utiliza consecutivamente por eso es importante, replantear el estudio y análisis de las relaciones laborales.

Es importante reconocer los elementos y caracteres de este tipo de contrato, ya que tiene naturaleza civil y de trabajo, puesto que, el solo indicio de laboralidad, da pase a la desnaturalización y esto solo se configura si se presenta dependencia entre las partes involucradas o se cubren plazas de forma permanente, es decir, cuando erróneamente se emplea como si fuera un régimen laboral del sector público. Es aquí donde surge el problema, puesto que, se han justificado desvíos e injusticias con los trabajadores públicos, a quienes no se les reconocen derechos, tan solo el pago de honorarios plasmados en las normas vigentes. (Ley, N° 728 , art. 77).

Ante el planteamiento realizado, se formulará la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en el Gobierno Regional de Piura – 2023?, como problemas específicos tenemos, ¿Cuáles son los supuestos para justificar la contratación

de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios en Piura, 2023? Y ¿Cuáles son las consecuencias laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios en Piura, 2023?

Del presente trabajo resulta relevante desde la justificación teórica, que, ante los casos de desnaturalización de contratos de servicio en calidad de locación, se pretendió conocer los efectos que esta, tuvo en los trabajadores del sector público, expresando conceptos básicos como desnaturalización de contrato y cortes laborales, para lo cual se tuvo como referencias las diversas fuentes de investigación inmersas en el marco teórico. Así mismo desde la justificación práctica, porque se pretendió esclarecer cuales fueron los efectos que tiene la desnaturalización de un contrato hacia los trabajadores públicos cuyas labores se están por modalidad de locación / prestación de asistencias y explicar si le corresponden beneficios laborales o reposición a su centro de labores.

Desde un enfoque jurídico – social, se trata de un derecho amparado en las normas internacionales y nacionales, debió procurarse un debido sistema y/o un desarrollo que garantice un el contrato de locación de servicios. Desde una justificación metodológica, en el cual se obtuvo información a través del instrumento, empleando una guía de entrevista y un cuestionario, además una guía de análisis documental, con el fin de ayudar en las conclusiones y brindar estrategias que permitan solucionar la problemática planteada.

Para, Bejarano (2011), manifiesta que el poder que tiene el empleador para indicar actividades al empleado debe de ser riguroso, porque la presión laboral es de limitación y de sometimiento por medio del contrato suscrito entre ambas partes para poder alcanzar una mayor productividad.

Para brindar una respuesta a la pregunta del estudio, se realizó el siguiente objetivo principal: Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023; y como objetivos específicos tenemos los siguientes: Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios; Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo

el régimen de locación de servicios; Analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación de servicios..

Finalmente, el estudio planteó el siguiente supuesto general: Los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato por el régimen de locación de servicios en Piura, son el inicio de procesos judiciales y el no reconocimiento a los beneficios laborales.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos estudios sobre el tema de investigación realizadas con anterioridad al presente, entre las cuales tenemos:

En el ámbito Internacional, Grisales (2023), en su tesis, establece las circunstancias de la cancelación de contratos de servicios administrativos de Colombia basada en la realidad, no en la forma, para ello empleó una metodología mixta de tipo descriptiva, técnica de investigación empleado fue la revisión documental hoy y en instrumento para ello fue una ficha documental. Sobre resultados logrados se determinó que, esta necesita una reforma del mecanismo de selección para facilitar la creación de nuevos puestos en la factoría de personal de las instituciones públicas colombianas con el fin de disminuir la cantidad de convenciones adscritos del tipo de locación y que salvaguarda la propiedad pública para evitar nuevos requerimientos de tipo laboral y judicial.

Para, López (2016), esta doctrina es un claro ejemplo del principio general de la buena fe, que debe ser replicada en el Derecho del Trabajo. Porque la irrenunciabilidad de los derechos laborales debe ser un impedimento para la aplicación de las teorías para analizar, en el momento que se observa la diferencia entre el ejercicio de derechos irrenunciables entre el abusivo de los derechos irrenunciables. Es una forma de discriminación pero así se trabaja por la explotación laboral.

Asimismo, Gonzáles (2018), en su trabajo, fue brindar un análisis crítico y jurídico del uso público y privado de los contratos de servicios en el país en empresas públicos - privadas y el principio de estabilidad constitucional, sobre su aspecto metodológico se usó el enfoque cuantitativo de forma descriptivo, y en sus resultados obtenidos se puede concluir que, lo social antes que lo formal es la concreción de la realidad formalista del principio, pues cuando se convierte en una realidad nos encontramos ante un contrato de trabajo, ya que se cumple tres elementos del contrato, como lo son: la actividad personal, el apego y el salario, siendo que, no se puede decir que se trata de un contrato de distinta

naturaleza más aún, cuando las partes así lo hayan establecido, de este modo se da la correcta aplicación al principio del derecho al trabajo.

La determinación locación de servicio es para proyectos determinados donde hay un plazo determinado para su culminación de actividades laborales, además este tipo de contrato no contrae una ampliación de continuidad de trabajo a menos que ambas partes acuerden dicha ampliación, sin embargo, la confirmación de la continuidad laboral de este contrato civil en argentina, se realizó mediante un contrato de suscripción, pero si la prestación de servicio de locación ya venció el plazo del contrato, por más que exista una carga laboral eso no significa que exista actividad de trabajo continuo. (Poblete, 2013)

Por su parte, Almario y Monsalve (2019), en su investigación tiene como fin de abordar las circunstancias en las que el cumplimiento de los derechos contractuales pudieron haber modificado el contrato de servicios, empleando una investigación de tipo cualitativo, de diseño básico y descriptivo, empleando para ello un análisis de fuentes de información y se aplicará la entrevista, los instrumentos para lograr dicho cometido serán una ficha de análisis bibliográfico y una entrevista aplicada a distintos empleados de diversas oficinas estatales vinculados a él mediante un tratado de servicios prestados. De los resultados obtenidos se puede concluir que se debe fortalecer el fuerte uso de los contratos de prestación de servicios urbanos naturalizados, ya que su uso intensivo ha logrado ocultar contratos de trabajo bajo números contractuales que vulneran los derechos de los trabajadores correspondientes, misma que ha tenido que ser reforzada por la jurisprudencia de la alta corte, que pretenden sustentar y proteger los diversos fines del erario público, y cuidar horas distintas entidades del Estado que están o que hoy vienen siendo vulnerados este derecho, con el fin de disminuir la enorme demanda de empleados contratados bajo el régimen de prestación de servicios, y puedan desempeñar sus funciones esenciales.

De tal forma, el Derecho se forma como un fenómeno de disciplina en la sociedad, para actividades y vínculos humanas. En similitud la Ley del Trabajo preocupa el orden y los beneficios laborales los cuales son vulnerados para el personal laboral, así como la remuneración económica, las sanciones y la relación entre el empleado y el trabajador. (Muñoz, E. y Solís, B. , 2021)

En el ámbito nacional, se pueden encontrar investigaciones asociadas a la temática estudiada:

Para la autora, Carrasco (2020), en su tesis, tiene una investigación de tipo cualitativo, de diseño básico y descriptivo, empleando para ello un análisis de fuentes de información y se aplicará la entrevista, donde se llega a una conclusión señalando que el contrato de locación corresponde a un servicio prestado de forma independiente, haciéndolo un subordinado, la relación que surge entre las partes no manifiesta ningún tipo de interés laboral, siendo solamente una relación de derecho civil, pero, se ofrece un contrato de trabajo a título personal por un salario mensual.

Por su parte, Gálvez (2021), es su trabajo cuyo fin se encuentra en los razonamientos de la norma vigente, que desvirtúan el arrendamiento de servicios, los métodos utilizados fueron cualitativamente descriptivos e intencionales, de diseño no experimental. Este trabajo recopiló documentos de relaciones laborales donde se utilizó el principio de realismo como mecanismo para la determinación de la renta de los servicios. La muestra tuvo como base tres sentencias de la Corte Constitucional del Perú, así como sentencias extranjeras que mencionan los principios antes mencionados. La técnica de investigación utilizada fue un análisis documental, cuyo instrumento fue una ficha de análisis. Los resultados obtenidos muestran la importancia de aplicar los principios mencionados, así como la importancia de adoptar e incorporar los criterios antes mencionados con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, concluyéndose que el principio de primacía de la realidad es ejecutable en casos donde se estén encubriendo las condiciones de las relaciones laborales, por lo cual es importante incorporarlas con criterios definidos con precisión a fin de evitar violaciones a los derechos de los empleados municipales.

Aunado a ello, Cháves (2019), en su investigación, cuyo fin fue analizar el mandato de superioridades laborales por servicios y sustitución de obreros en el Municipio Regional de Arequipa. Para ello se realizó una metodología de mixto de forma transversal, con nivel básico, siendo descriptivo y explicativo, cuya población estuvo conformada por 50 profesionales del derecho quienes

analizaron la resolución del tribunal fiscal N° 05057 - 2013- PA/TC, mediante una encuesta obteniendo resultados se concluyó que se aplicara el principio de realidad de subordinación por concesión del préstamo servicial y reinstauración laboral de empleados en el Gobierno regional, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se menciona que existe una relación entre el principio de realidad y la reinstauración laboral.

Sobre lo mencionado anteriormente, Villafuerte (2022), en su trabajo de tesis fue identificar las causas de las distorsiones de informalidad laboral en el contrato de arrendamiento de servicios en las entidades público peruano. Su metodología estuvo basada en el enfoque cualitativo, de carácter explicativo, y de diseños no experimentales transversales. La investigación examinó a cuatro expertos en derecho laboral y un ex juez laboral, así como 45 trabajadores que cuyo contrato es la prestación de servicios empleados por los servicios públicos locales, regionales y nacionales. Los resultados obtenidos permiten concluir que los principales motivos de la informatización de la contratación laboral y de servicios en el sector público peruano son: la jornada laboral, la continuación de la jornada laboral y el ocultamiento de las relaciones laborales.

Finalmente, Torres (2021), en su investigación tuvo como objetivo identificar la tentativa contra los arrendamientos de servicios bajo el principio de realismo en el municipio regional de la esperanza, 2020. Es por ello que se empleó la metodología de tipo cualitativa y aplicada, un diseño teórico fundamental. La investigación tuvo como participantes al subgerente de Recursos Humanos, personal administrativo y trabajador municipal en el Distrito de La Esperanza. La técnica realizada fue la entrevista cuyo instrumento de evaluación fue una guía de entrevista. Las resultas evidencian la existencia de una razón para contratar personas donde su ingreso deben ser presupuestados, y, si el contrato de trabajo incluye funciones inesperadas podemos terminar en una situación de deformación del contrato donde se acciona la apertura de superioridad de la realidad. Es por ello por lo que se concluyó, del falseamiento sobre el contrato de arrendamiento de servicio, con la aplicación del principio de supremacía del realismo en la Municipalidad Regional de La Esperanza al no respetar los términos del contrato y se pretenda la realización de labores no estipuladas de manera permanente.

Sobre la primera categoría corte laboral, inicia con el arrendamiento del servicio labial, éstas se definen como el accionar legal por el que un individuo denominado el trabajador otorga su servicio a otra parte denominada la parte contratante o tercero, mismo que impone términos y condiciones además de una contravención económica cada cierto tiempo. Seguido a ello, se sabe que todo arrendamiento profesional es de tiempo indeterminado, sin embargo, la misma normal legal ayuda que estos se den en determinados tiempos, por su parte, los ceses laborales, son aquellos recortes o discontinuidad de trabajo que se hace a un determinado servidor del ámbito estatal o particular. (Aguayo, 2021)

Sin embargo, cabe resaltar que el este estudio tras principalmente la realidad problemática del arrendamiento público, misma que para la Alianza Europea, es definitiva como el proceso donde los grandes cargos de la administración adquieren bienes serviciales o servicios a otras instituciones utilizando los fondos destinados por el Gobierno. (Tornos, 2020)

En tal sentido, la primera subcategoría, es empleados públicos, quienes realizan las labores que la administración pública les encarga, mismas que se encuentran regularizadas por el Reglamento de Organización y Función que maneja la entidad. Además, se encuentra vinculada a los cargos legales que condicionen a la organización gubernamental a la que se preste el servicio. (Guachetá, J. y Rojas, J., 2021).

Por ende, sus derechos y deberes son condicionados a lo establecido en los marcos legales de la entidad, sin embargo se sabe que al ser una relación laboral de ciertas características, esto no implica que el trabajador sea desvinculado de sus principales derechos constitucionales como lo es la igualdad principalmente. De esta manera, el hecho de tener un trato de características especiales, no quiere decir que el trabajador no tenga garantías en sus derechos, ya que pueden ejercer los derechos que la norma les otorga ante actos contenciosos-administrativos, pudiendo ellos instar la anulación de estas, toda vez que lo determinado en estos, generen una vulneración a sus derechos. (Expósito, 2021).

A ello, se tiene como segunda subcategoría el Derecho Laboral, ya que, se encuentra condicionada con derechos inherentes del humano, estos actos se

encuentran incluidos en la constitución estatal, ya que implica que dentro del centro de labores de cualquier índole se tienen que salvaguardar la libertad según lo establecido en las múltiples normativas legales. (Patlán, 2016)

Por su parte, Ermida (2005), establece que la finalidad de haber declarado al trabajo como derecho es garantizar el contenido ético básico como la justicia, equidad e igualdad. Asimismo, para (Balestero, 2020), el trabajo también se fundamenta en la libertad ya que el trabajador elige libremente de qué manera explotará su potencial laboral.

En esta premisa, el laboral, es la acción que ha estado presente en la evolución del ser humano dentro de la sociedad, pues por este medio los sujetos han podido salir adelante fuera de su lugar de origen, ya que genera recursos económicos y libertad para desenvolverse ante situaciones adversas. Es por ello, que se le reconoce en las Cartas Fundamentales de las Naciones como un derecho y un bien, además se le reconoce a la libertad económica como un eje de superación para el individuo. (Loaiza, J., Benavides, C. & Benavides, J., 2022).

Al respecto, la segunda categoría, desnaturalización de contrato, (Luján, 2015), hace énfasis que está toma mayor importancia, cuando dentro del sector estatal existe un gremio que influye y hace de mediador en las formas de trato y el pago hacía sus afiliados, en pocas palabras, la desnaturalización del contrato, sucede cuando el empleador, cambia la terminología de crear un nivel de eficacia en comparación a distintas oficinas.

Ante ello, Schopf (2022) dice que, al tratarse de un fin legal, el arrendamiento tiene como principal elemento la buena fe, esto permite agregar límites ya que la desnaturalización muchas veces es producida debido al poco conocimiento que se tiene (p.74); más aún, cuando se trata de términos en los arrendamientos de locadores, pues, estos son trabajadores de ámbito civil y no laboral, sin embargo, una sola pista de separación y presencia de los elementos inherentes del pacto laboral, hace que se desvirtúe el pacto realizado.

Una definición más concisa es la dada por, Vilchez (2008), quien describe que la desnaturalización del contrato, mismo que ha sido firmado para

cumplir con las obligaciones estipulados por el empleador en un determinado plazo temporal se cambia por un plazo indeterminado ya sea por la ocurrencia de alguno de los supuestos mencionados en la legislación.

Sobre la subcategoría, Contrato de Locación, se sabe que es de ámbito civil y recae sobre la obligatoriedad de llevar a cabo ciertas labores encomendadas las mismas que se vinculan a la experiencia, capacidad y formación que el trabajador tenga en un determinado aspecto laboral, (Gaviria, 2014). Asimismo, Aguilar (2014), hace mención que el arrendamiento de servicios de locación no tiene como fin la subordinación del trabajador, ya que este posee la libertad de actuar bajo su propio punto de vista, sin embargo, se le otorga una compensación monetaria y no crea una obligación para el contratado, condicionado a la tributación, ya que no se genera obligaciones recreacionales o económicas.

Según, Rojas (2020), la define como el vínculo atribuido por un pacto entre partes civiles o instruccionales, siendo considerado como un negocio bilateral con fines económicos, jurídicos y laborales. Asimismo, en la Carta Magna del Perú, en su artículo 22° establece al trabajo como una obligación lo que la convierte en un derecho, aunado a ello, el artículo 24° prescribe que toda persona tiene derecho a tener una retribución material, y beneficios sociales, que deben ser otorgadas por el empleador de manera obligatoria, además el jornal establecido es de ocho horas al día, asimismo el artículo 26° establece que cualquier persona sin importar su discapacidad puede postular a ocupar un cargo de índole estatal bajo la premisa del contrato de locación, valiendo esta manera de universalización del derecho al trabajo en nuestro País.

A ello, la subcategoría Consecuencia Jurídica, se relaciona con el inicio de acciones legales de materia laboral, siempre que al desvirtuar el objetivo del pacto realizado y que está incluya una contravención económica, el tiempo que es explicado como el jornal laboral, continuidad, prestación y devolución de material institucional, crean un vínculo laboral, que es encubierto como un acto civil (Tribunal Constitucional, 2016). Expediente N°00018-2016-PA/TC.

Para, Loaiza, J., Benavides, C. & Benavides, J. (2022), la transgresión a derechos establecidos en la Carta Magna, en los tratados y acuerdos

internacionales son soslayados por el artículo de la contratación de servicios para el estado (locadores) quienes a lo largo de los años han sido víctimas de abusos y malversación de este mecanismo de contratación. Es así que, no se pone a discusión que los principios que rigen la normativa laboral funcionan como directrices para la correcta aplicación de la Ley, con el fin de investigar y sancionar estas prácticas que solo generan rupturas en las distintas instituciones de Estado.

Por su parte, Rojas, Y. & Cayllahua, P. (2021), concluyeron en su investigación que uno de los principales problemas en diferentes ciudades del país es el incumplimiento de las leyes N°27972 y N°30889, debido a que, al momento de celebrar contratos con proveedores de servicios, según el monto de alquiler de estos, se crea un hecho que está sujeto a los derechos laborales, tales como la estabilidad y los beneficios normalmente pagaderos, lo que puede resultar en litigios laborales o dinero adeudado al cliente por parte de la entidad.

En ese sentido, citando la información registrada por la AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR (2014), tenemos 3 regímenes laborales generales, mediante los cuales los servidores pueden vincularse con el Estado:

- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (aprobada por Decreto Legislativo 276).
- El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR), Régimen Laboral de la actividad privada.
- Contratación Administrativa de Servicios - CAS (Decreto Legislativo N° 1057, modificada por Ley N° 29849).

En cuanto al plazo de este contrato, el máximo establecido en su artículo 1768^o es de seis años, si se trata de servicios profesionales y de tres años en el caso de otra clase de servicios. Si se pacta un plazo mayor, el límite máximo indicado solo puede invocarse por el locador. El fundamento de esta limitación del plazo en la locación de servicios radica en el respeto de la libertad de trabajo de las personas, puesto que a nadie se le puede someter a una especie de

esclavitud convencional o contractual, algo así como un resultado de la explotación del poderoso en perjuicio del económicamente débil. Se trata de proteger al locador o servidor, quien es el que generalmente se encuentra en estado de necesidad; es por ello que la limitación del plazo sólo puede ser invocada por él.

La Unidad Transitoria de Pago – UTP, Constituida en la Oficina General de Administración del ministerio de economía y finanzas, es la encargada de realizar el pago correspondiente a la contraprestación para la continuidad de la administración del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público. Además procede con la emisión y suscripción del contrato de locación de servicio por parte del PAC.

La finalidad de poderes que tiene el Derecho del Trabajo, finalidad de la necesidad que tienen los trabajadores de protección frente las posibles arbitrariedades del poder empresarial ante un despido, lo cual garantice una vida digna acorde con el trabajo que desarrolla. En ese sentido, el ordenamiento jurídico se preocupa por la protección del trabajador como persona humana la cual tiene de derechos fundamentales irrenunciables. (Ortiz, 2008)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo es de tipo básico, porque su fin es incrementar los análisis teóricos de cada categoría planteada para este trabajo. Además, esta investigación tenemos el diseño descriptivo jurídico, mismo que según (Hernández, R., Fernández, C, y Baptista, M. , 2018), se buscan describir y caracterizar las propiedades y rasgos de fenómenos estudiados, descubriendo sus tendencias (p.92).

El enfoque es cualitativo, ya que se recabaron datos no cuantificables, y se enfocó únicamente en la observación de comportamientos que posteriormente serán dilucidados. (Escudero y Cortez, 2018)

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Según, Escudero, C. L. y Cortez, L. A. (2018), las estructuras temáticas inmersas a la problemática de estudio son las que logran adecuar el ordenar la información para su revisión. Ante ello, se identificaron de la siguiente manera:

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	
Cortes Laborales	Primacía de la Realidad	
	Derecho Laboral	
Desnaturalización del contrato	Contrato de locación	<ul style="list-style-type: none">● Estabilidad en el empleo● Plazo 3 meses
	Consecuencias Laborales	<ul style="list-style-type: none">● Culminación del contrato antes de la fecha de caducidad.● No pagan los beneficios laborales

Tabla 1 – (Fuente: Elaboración propia)

3.3. Escenario de estudio.

Los estudios cualitativos identificaron el escenario donde se realiza la investigación y permite tener obtener la información deseada. En el presente, dicho escenario fue el Gobierno Regional de Piura y el Juzgado Especializado en materia Laboral de la ciudad de Piura.

3.4. Participantes.

Los contribuyentes fueron 09 servidores públicos quienes trabajaron bajo el contrato de locación por servicios en el Gobierno Regional de Piura, quienes iniciaron procesos por desnaturalización de contrato; además de los 03 jueces que conforman el Juzgado Especializado en cuestiones laborales, 05 abogados laboralista y 01 jefe de zona del ministerio de trabajo.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para poder recopilar la información de la problemática se realizó la entrevista según, Ríos (2017), manifiesta que la entrevista consiste en un diálogo entre dos personas donde uno interroga y el otro manifiesta su opinión, con el fin de obtener resultados confiables, además se usó el análisis documental por el cual se recopila información de documentos los cuales respaldan los hallazgos obtenidos.

Los instrumentos fueron; la guía de entrevista y la ficha de análisis documental, es una herramienta que permite obtener diferentes opiniones, sobre temas generalizados, organizados por categorías sobre las interrogantes. Antes de ser aplicada. Asimismo, se empleó la técnica de la encuesta, que se utilizó para recolectar información verídica respecto a sucesos vividos por los encuestados. Con su respectivo instrumento. El cuestionario es un instrumento empleado para obtener datos que consiste en una serie de preguntas conforme a las categorías (Hernández y Mendoza, 2018). La herramienta a utilizar fue validada mediante juicio de expertos, quienes estuvieron conformados por especialistas en el tema con el grado académico de Doctor o Magíster, quienes revisaron el instrumento con el fin

de verificar la consecución de los objetivos propuestos y aprobaron su aplicación.

En la investigación cuando el objeto de estudio está formado por textos, el método hermenéutica brinda una alternativa centrada en la interpretación de textos, la cual implica un proceso dialéctico para lograr una comprensión adecuada del mismo. Este método tiene un proceso de traducción, donde produce un texto nuevo respetando la originalidad, al mismo tiempo que proporciona un valor agregado a la traducción al poner énfasis en lo histórico-contextual.

El método inductivo se ejecuta mediante el razonamiento basado en la observación y la experimentación para llegar a una conclusión general que se considera válida para todos los casos similares, es importante tener en cuenta que la conclusión general a la que se llega mediante el método inductivo es tentativa y puede ser revisada en función de nuevas observaciones y experimentos.

3.6. Procedimientos.

Según, Baptista, P., Fernández, C., y Sampieri, R. (2014), en el año 1932 se realizó la escala de Likert desarrollada el cual tenía como fin, el mostrar diversas manera de afirmaciones y presentarlas a los participantes del instrumento con el fin de encajar sus reacciones en tres o más categorías.

Para llevar a cabo se realizó la justificación del trabajo, los objetivos y los supuestos para corroborar; posteriormente se recopilaron los antecedentes y teorías de la metodología para utilizar donde se dieron detalles sobre las técnicas e instrumentos a aplicar mediante el cuestionario, el cual fue resuelto por los abogados y la vez la entrevista, se aplicó a los jueces laborales y servidores públicos, con el fin de recolectar opiniones y finalizando con las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

En la investigación científica, Thousand Oaks (2001), el investigador utiliza criterios como la credibilidad de los métodos cualitativos y esta se basa

en las la competencia, habilidades y el rigor de la persona ante cualquier campo laboral.

En la práctica etnográfica el investigador debe convertirse en un trabajador más para que pueda sentir la situación de una explotación laboral, es decir, vivir la realidad de los trabajadores con el fin de identificarse y dar un buen sustento en el proceso de su estudio. (Reeves, 2000)

3.8. Métodos de análisis de la información.

Dado que se trató de un estudio cualitativo, realizamos la siguiente ruta: iniciando con un detalle cronológico y creativo de temas doctrinarios y datos hallados (Stedman, 2021). Después pasaron diferentes situaciones empleando el instrumento una vez validado, mismo por donde se corroboró la hipótesis planteada, analizando el problema con los factores que lo determinan, llegando a su fin con la respuesta a la interrogante planteada de acuerdo a las categorías y subcategorías.

El método que se utilizó fue el hermenéutico e inductivo, ya que interpretan el documento utilizado en el estudio y se logró a generalizar los conocimientos iniciando de una realidad particular y sintetiza generalidades. (Cabezas 2018).

3.9. Aspectos éticos

Respecto a los resultados obtenidos en este trabajo, mediante las herramientas utilizadas como encuestas y entrevistas, se logró recopilar información confiable mediante la veracidad de los participantes, es por ello que si nos referimos al término de ética, basándonos a los hechos líneas arriba señalado, es nuestro deber proteger la identidad y privacidad de dichas personas en cuestión.

Durante la investigación, se tuvieron en cuenta la ética, las normas legales y las normas de la Asociación de Psicólogos Americanos (APA) por tratarse de una investigación sobre las ciencias sociales, respetando el anonimato de fuentes, los estándares de confidencialidad y el consentimiento a la difusión de datos de carácter personales de las personas entrevistadas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Descripción de resultados de la técnica de Entrevista:

Se ejecutaron un promedio de doce preguntas descriptivas, sobre los resultados de la guía de entrevista tenemos al objetivo general el cual contiene al primer objetivo específico con tres preguntas, el segundo objetivo específico con tres preguntas, y el tercer objetivo específico con tres preguntas.

En la primera ronda de preguntas relacionadas con el objetivo general, el cual fue conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura - 2023, las tres preguntas planteadas son: 1.- ¿Estás de acuerdo con los contratos de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?, 2.- ¿Qué opinión merecen los contratos de locación de servicios en el Gobierno Regional?, 3.- ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios y realmente se trata de un contrato de naturaleza laboral?

- En la primera interrogante, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, el contrato de locación por servicio es un contrato civil, mediante los cuales el trabajador se oprime ante el locatario a realizar determinado servicio sin que esta relación se encuentre subordinada, pero en lo que no estoy de acuerdo es que este sea utilizado para encubrir relaciones laborales con la finalidad de reducir costos por el servicio brindado.
- Con respecto a la segunda interrogante, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, si es para aplicarlos a trabajadores que realizan labores de naturaleza permanente no deben ser utilizado este tipo de contrato por locación en ninguna institución pública
- Con respecto a la tercera interrogante, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, que se desnaturaliza en el momento

que se utiliza un contrato de locación, pero realiza funciones como si fuera un contrato civil, donde se verifica que el locador trabaja bajo condiciones propias de un contrato laboral, como remuneración, prestación personal de servicios y subordinación.

En la segunda ronda de preguntas relacionadas con el objetivo específico 1), el cual fue analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios, las tres preguntas planteadas son: 4.- ¿Cree que los cortes laborales son una forma de evitar que las personas hagan exigible sus derechos laborales? Si o no, ¿Por qué?, 5.- ¿Cree Ud. que es beneficioso para el sector público contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?, 6.- ¿La contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios en los Gobierno Regionales será correcta? Si o no, ¿Por qué?

- En cuanto a la cuarta pregunta, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, Creo que los empleadores consideran que es una forma para no existir un vínculo laboral y así evitar que los trabajadores no accedan a los derechos laborales vulnerados.
- En cuanto a la quinta pregunta, los entrevistados Araico, Ramos, Cueva, Távara, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, sí es beneficioso, la persona que es contratada bajo esta modalidad tiene vínculo laboral, por ende, sus derechos son vulnerados y así evitan el cumplimiento de pago de seguros, vacaciones, cts., entre otros beneficios laborales. por otro lado Mendoza, Chaves, Araico (2023), indican que, no es nada beneficioso, por que al momento de existir una demanda por desnaturalización de los contratos de locación de servicios, se logre reconocer la relación laboral, se deberá realizar los pagos todos los beneficios laborales, una indemnización e intereses legales correspondientes, por lo que económicamente será más perjudicial al sector público.
- En cuanto a la sexta pregunta los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama

(2023), manifiestan que, no es lo correcto porque dicha contratación solamente se da para servicios y no para trabajadores que cumplan con los elementos de subordinación, prestación personal y remuneración además el empleador público mantiene funciones permanentes y está sujeto a responsabilidad administrativa, penal y civil.

En la tercera ronda de preguntas relacionadas con el objetivo específico 2), el cual fue describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios, las tres preguntas planteadas son: 7.- ¿Cuáles son los efectos laborales usados para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios?, 8.- Desde su punto de vista, ¿Considera que los empleados públicos que aceptan un contrato de locación de servicios lo hacen con intención de iniciar un proceso judicial y pedir beneficios laborales?, 9.- Explique las diferencias entre un contrato de locación y un Contrato Laboral.

- En cuanto a la séptima pregunta, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, uno de los efectos sería, que sean considerados posteriormente como trabajadores sujetos a un contrato de trabajo con los beneficios correspondientes, o ser reincorporados vía Judicial.
- En cuanto a la octava pregunta, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, si y a la vez no de su punto de vista que el trabajador tengan la intención de iniciar un proceso judicial, demostrando que la persona que aceptan trabajar bajo dicha modalidad lo hacen por necesidad laboral, por que el trabajador no tendrá conocimiento de los hechos que pueden suscitar más adelante puedes ser despedidas de manera arbitraria o este trabajador brinde un espectacular servicio y esto lo podemos corroborar con las conformidades de servicios que son emitas por

la entidad pública y es ahí donde el trabajador reclame sus derechos laboral los cuales fueron vulnerados.

- En cuanto a la novena pregunta, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que las diferencias son: Contrato de locación: es una prestación de servicios ya sea personal o no personal; El prestador tiene autonomía de ejercer sus servicios, pero debe realizar con entregar el producto o servicio requerido, un contrato que perciben honorarios previamente acordados con el contratante y no existe vinculación laboral. En el Contrato Laboral: percibe un sueldo por parte del empleador; El trabajador está de acuerdo a las condiciones que pone la empresa para las labores, un desempeño de labores en un área determinada, un horario establecido, entre otros.

En la cuarta ronda de preguntas relacionadas con el objetivo específico 3), el cual fue analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación, las tres preguntas planteadas son: 10.- ¿Cuáles son las formas en que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios según los casos resueltos por su Despacho?, 11.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas/laborales en casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios?, 12.- ¿Qué derechos vulneran un despido arbitrario en el contrato de locación de servicios?

- Con respecto a la décima interrogante, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, las formas donde se desnaturalice el contrato de locación de servicios, es bajo la presencia de un vínculo de trabajo entre las ambas partes, aplicando la primacía de la realidad, rasgos de liberalidad y la acreditación y de los tres elementos como: prestación personal subordinación, y remuneración, hallados en el contrato de trabajo.
- Respecto a la onceava interrogante, tenemos a los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos,

Ventura y Lama (2023), manifiestan que, una de las consecuencias jurídicas/laborales, deben ser consideradas trabajadores a plazo indefinido, estabilidad laboral, ingreso a planilla del estado, pago de beneficios laborales entre otros.

- Con respecto a la doceava interrogante, los entrevistados Araico, Ramos, Mendoza, Cueva, Távara, Chaves, Campos, Ventura y Lama (2023), manifiestan que, los derechos que se vulneran en un despido arbitrario son: derecho al trabajo, a la alimentación, a su libre desarrollo y bienestar, al debido proceso, a la defensa y al principio de la primacía de realidad. Por otro lado Ventura y Lama (2023) señalaron que no se estaría vulnerando ningún derecho frente a un despido arbitrario.

Descripción de resultados de la técnica de Cuestionario:

Tenemos que observar el resultado que tienen como base los objetivos planteados en el estudio realizado a nueve servidores públicos y cinco abogados laborales.

TABLA 1.- ¿Ud. ha firmado contrato por orden de servicio con su entidad pública después de varios días de vencido?

La primera tabla muestra que el 57% de servidores públicos y abogados laborales, manifiestan que no se sigue laborando en el sector público sin un contrato vigente, el 36% considera que si se respeta los plazos; y, el 7% no precisa si se aplica o no en su caso.

REPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	36%
NO	8	57%
NO PRECISA	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta, 2023

TABLA 2.- ¿Ud. fue contratado para un servicio específico y en la praxis realiza otro diferente?

La segunda tabla muestra que el 64% de servidores públicos y abogados laborales opinan que si existe desnaturalización del contrato, el 29% considera que no se respeta lo estipulado en un contrato; y, el 7% no precisa si se aplica o no eficientemente.

REPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	64%
NO	4	29%
NO PRECISA	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta, 2023

TABLA 3.- ¿Ud. realiza labores de un trabajador permanente?

La tercera tabla muestra que el 86% de servidores públicos y abogados laborales opinan que si se puede lograr que se le reconozca el vínculo laboral y el pago de todos, el 7% considera que no es necesario remplazar a otra persona porque no se vería el avance laboral; y, el 7% no precisa si se aplica o no eficientemente.

REPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	86%
NO	1	7%
NO PRECISA	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta, 2023

TABLA 4.- ¿Ud. cumple un horario de entrada y salida como los demás empleados públicos estables?

La cuarta tabla muestra que el 79% de servidores públicos y abogados laborales opina que si cumplen, pero ficticiamente porque incluso trabajan horas extras y no son reconocidas, el 7% considera que no, por tiene diferentes funciones y actividades dentro o fuera de la institución pública; y, el 14% no precisa si se aplica o no eficientemente.

REPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	79%
NO	1	7%
NO PRECISA	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta, 2023

TABLA 5.- ¿Ha sido rotada para cubrir o apoyar a otras áreas de la institución pública?

La quinta tabla muestra que el 72% de servidores públicos y abogados laborales opina que, si se realizan esas acciones en el sector público, para disminuir gastos en contratar nuevo personal, el 7% considera que no es necesario tomar dichas decisiones, 21% no precisa si se aplica o no eficientemente.

REPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	72%
NO	1	7%
NO PRECISA	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta, 2023

Discusión:

En esta parte del trabajo, realizamos una análisis del cual se debe considerar los resultados obtenidos por medio de las herramientas de recolección de datos (entrevistas, encuestas y guía documental), con su único fin obtener un argumento el cual encuadre sobre el objetivo general y objetivos específicos.

En el objetivo general vamos a conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023

Según, Real Academia Española (2001), la palabra desnaturalizar tiene un significado que es Alterar las propiedades o condiciones de algo, por eso la desnaturalización de los contratos se realiza al momento de ser celebrado temporal y válidamente se revierte a un contrato de plazo indeterminado, por el simple hecho a la omisión a lo pactado dentro del contrato basados en los criterios establecidos según la ley, por el simple hecho por sobrepasar el límite fijado para el cumplimiento del mismo contrato.

Sobre el principio de primacía de la realidad, La Torre (2019), señala en su tesis que al existir un desbalance de la realidad plasmado en algún documento de contrato, pero con el pasar del tiempo no se realiza en la práctica, que todos los trabajadores realizan otras funciones ya sea por falta de personal o por la poca capacidad del profesional contratado, entonces bajo este principio se establece la relación laboral.

Cuando las entidades públicas se realiza la desnaturalización de contrato de locación, lo hacen con la intención de evitar reconocer responsablemente los beneficios laborales o con el fin de evitar pagar una remuneración adecuada al profesional que ha sido contratado, pero al momento de firmar ese contrato, el trabajador se arriesga a demostrar que existe un vínculo laboral con la desventaja que no se pueda reclamar en el futuro por un despido arbitrario.

En el primer objetivo específico vamos a analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios.

Según León, (2012, p. 55), manifiesta en su tesis, que exista la necesidad de apoyar a las actividades a otros trabajadores que no fueron completas no contempladas en el contrato abusando del trabajador, se debe contratar más personal idóneo, donde se evitaría que se desvirtúe el contrato, el cual no forma parte de las cláusulas, para cumplir funciones diferentes, pero con el pasar del tiempo, esta acción se vuelve una práctica en las entidades públicas.

Tal como lo señala Araico (2023), que la gran problemática que se tiene en el sector público y se refiere a la excesiva cantidad de personal (que en muchas veces es innecesario) y el gasto que ello significa para el presupuesto público. Años atrás dicha situación permitía al trabajador iniciar la demanda por desnaturalización de contrato de locación para lograr se le reconozca su derecho para un trabajo de plazo indeterminado; sin embargo, dentro de la sociedad se ha tratado de reducir este impacto a través de distintos pronunciamientos de la Corte Suprema mediante los cuales se exige que, para tener la condición de indeterminado, se necesite ingresar por concurso público de méritos.

Para entender que los cortes laborales se realizan para evitar que las personas hagan prevalecer sus derechos en la vía judicial y por ende son despedidos de manera arbitraria por no existir vínculo laboral permanente. Por ellos el contrato de locación de servicio que se realizan dentro del Gobierno Regional de Piura tienen una duración de 3 meses, pero se renueva consecutivamente y es ahí donde se aplica el corte laboral, superando más de 2 años el mismo mecanismo, sin recibir ningún tipo de beneficio laboral y finaliza con un despido injusto, por lo cual es justo y necesario reconocer sus derechos vulnerados, al hacer evidente la desnaturalización del contrato y al demostrar el vínculo laboral. Los autores entrevistados o encuestados tienen una similitud en sus opiniones.

En el segundo objetivo específico tenemos que describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios.

Según Rojas (2018), en su tesis, señala que en un corto plazo, sí es beneficioso, pues ello significa que al locador no se le tiene que pagar beneficios sociales como, compensación por tiempo de servicios conocidas como CTS, gratificaciones, vacaciones, entre otros, aminorando costos para el Estado; sin embargo, a largo plazo no es nada beneficioso, pues lógicamente el demandante va a interponer demanda por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y logrará el reconocimiento del vínculo laboral, junto a ello su pago de todos los beneficios laborales vulnerados durante todo su tiempo donde fue contratado mediante locación de servicios, más los intereses legales correspondientes, por lo que económicamente será perjudicial.

Según, Almario (2019), manifiesta la importancia de saber sobre la vulneración de los derechos laborales de trabajadores relacionados por contratos de prestación de servicios, donde ejecutan actividades diferente a los que fueron contratados, obligarlos a cumplir horarios sin que su actividad sea necesaria sin recibir una pago adicional, entonces al desempeñar actividades que pueden ser demostradas como una verdadera relación laboral, pero por medio de juzgado son valorados sus derechos laborales que son vulnerados, la mayor parte de e coinciden con lo señalado líneas arriba.

Los efectos laborales usados por los empleados públicos bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar asimismo existe una ley que protege a dichos empleados, eso se realiza iniciando el proceso judicial donde le demuestren la desnaturalización del contrato, existiendo el vínculo laboral pero vulnerando sus beneficios laborales que deben ser percibidas por entidades públicas, ninguna contratación bajo locación de servicios es correcta cuando su intención es encubrir un vínculo laboral, pues como indiqué, va a generar procesos judiciales y el pago de los devengados de

todos los derechos laborales devengados, por lo cual los encuestados y entrevistados coinciden con entres sus opiniones.

En el tercer objetivo específico tenemos que analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación

Si abarcamos la tesis de Gómez (2018), con respecto a la estabilidad de trabajo de los trabajadores de confianza, resultaría controversial al no permite que haya predictibilidad en las resoluciones y por ende termina generando inseguridad jurídica (pp. 70-71). Al existir una estabilidad laboral dentro del contrato de locación de servicio válidamente celebrado no existe el despido. Ahora, si la pregunta se refiere al despido arbitrario en un contrato de locación por servicios desnaturalizado, un derecho vulnerado es lógicamente el derecho al trabajo.

Según Chunqui,(2017), en su tesis señala que el trabajador, que inició un proceso judicial, se le reconoce los beneficios sociales que establece la Ley, al relacionarlo con nuestro problema de cuáles son los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización de su contrato de locación de servicios, donde el trabajador accederá a todos los beneficios sociales que no percibió mientras prestó servicios mediante los contratos civiles; en caso sea una empresa privada el empleador, generará que el trabajador cuyo contrato se desnaturalizó, sea considerado como un trabajador a plazo indeterminad, por eso los entrevistados en su mayoría están de acuerdos con que se respeten los derechos laborales.

Según Araico (2023). Hay casos donde el demandante no acredita la subordinación, pero hay labores donde su propia naturaleza llevan consigo este elemento, piénsese en las labores de una secretaria, lógicamente una persona que realiza esta labor necesariamente debe recibir órdenes de su jefe inmediato. En estos casos, mi persona determina la desnaturalización del vínculo siempre y cuando se acredite que sus labores eran de secretaria, así no acredite la subordinación con medios de prueba contundentes.

Debemos tener claro que al firmar un acuerdo por medio de un contrato de locación de servicios, mediado por normas del Código Civil, pero con una realidad diferente a lo acordado, al realizar la prestación del servicio se realiza una relación de subordinación sujeta al cumplimiento del horario o jornada de trabajo, además de recibir una remuneración mensual, entonces existe una relación laboral, pero con el pasar del tiempo se desnaturaliza el contrato de locación de servicios, en aplicación del principio de primacía de la realidad.

Al desempeñar un trabajo, tenemos el derecho de recibir todos los beneficios laborales, porque no está en nosotros determinarlo si no para eso están las leyes que nos amparan porque estamos en una situación de escasez de trabajo donde no permite rechazar las propuestas laborales, pero eso no quiere decir que nuestros empleadores tienen la delantera para desvincularnos de nuestros beneficios.

En nuestro trabajo como un aporte en nuestra investigación como el desarrollo en la vida cotidiana de los trabajadores bajo la modalidad del contrato por locación de servicios, los cuáles sus derechos laborales son vulnerados por el estado peruano ya que siguen realizando este tipo de contratación, el cual se realiza una explotación laboral, sin gozar ningún beneficio. Entonces debemos tomar conciencia y hacer cumplir la ley el cual no se debe desnaturalizar el contrato de locación de servicios.

V. CONCLUSIONES

- En cuanto al concepto de los efectos en cortes laborales a los empleados públicos, podemos observar cómo se desnaturaliza un contrato y se aplica el principio de primacía de la realidad mediante las modalidades de contratación establecidas legalmente del artículo 77 del Decreto Supremo 003- 97-TR, indicando su inciso a) Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato. Por lo tanto se Verifica que sería un contrato desnaturalizado al no cumplir con lo establecido y al ser una realidad diferente.
- Concluimos que los cortes laborales en una contratación, es una forma de evitar que los trabajadores no accedan a sus derechos, debido a que ciertas instituciones públicas contratan locadores de servicios mes a mes y cuando va a cumplir con su año de labores ininterrumpidas, se efectúa el corte laboral para que el trabajador no se pueda acoger a los beneficios que les pertenecen según ley, pero al evidenciar que existe persistencia del vínculo laboral habiendo concluido el plazo acordado, estas acciones activa la presunción de indeterminación de la relación de trabajo y aplicando el principio de estabilidad en el empleo estipulado en el artículo 22 de la Constitución Política de 1993.
- Para concluir los efectos laborales en contrato de régimen de locación de servicios, tiene que existir una obligación por ambas partes, bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar, donde sean considerados posteriormente como trabajadores sujetos a un contrato de trabajo con los beneficios correspondientes o reincorporados vía Judicial. sin embargo, en un proceso judicial se puede acreditar que se tratan de cortes de vínculo tendenciosos que buscan justamente eso evitar acceder a derechos laborales.

- Se concluyó que las formas de desnaturalización de contrato de locación, tiene un porcentaje mayor de derechos vulnerados por medio de la exclusión y una ilegal calificación como beneficiarios a trabajadores, señalado por la norma donde regula los supuestos de estas modalidades desvirtuadas, siendo la principal, la inclusión como beneficiario de personal donde existe un vínculo laboral directo o indirecto con la empresa, sin embargo, en un proceso judicial se puede acreditar que se tratan de cortes de vínculo tendenciosos que buscan justamente eso evitar acceder a derechos laborales, con el fin de contrarrestar el daño causado

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere que sea más minucioso el desempeño del juzgador por su valoración razonada, la cual debe ser suficiente y motivada de la prueba, para determinar siendo justo y necesario, que se han producido supuestos materiales de desnaturalización en un contrato por locación de servicios, porque se estableció un horario de trabajo o porque existen instrumentos inequívocos donde se determina la intención del empleador de contratar bajo los alcances de una relación de trabajo, con el único fin de salvaguardar los derechos del trabajador.
- Se recomienda al trabajador si se encuentra en una situación donde desnaturalizan su contrato de locación de servicios, debe proteger esa veracidad ya que existe una dificultad para el trabajador demostrar que el proceso de su contratación no logra satisfacer las necesidades temporales o transitorias, a diferencia de los otros que solo con constatar un hecho objetivo se puede determinar que el vínculo existente se ha visto desnaturalizado, teniendo como producto que la carga de la prueba se traspase al trabajador.
- Del tema se recalca que el al momento de desnaturalizar del contrato por locación de servicios se estuvo vulnerando los derechos a los trabajadores, que serían derecho a no trabajar en feriados, días no laborales, derecho a vacaciones pagadas, compensaciones, seguro social y CTS, por ende es injusto realizar contratos por locación deservicios, ante esta situación el trabajador debe iniciar un proceso judicial sin temor alguno, ya que estas acciones se inician con el único fin que le reconozcan sus derechos laborales vulnerados.

REFERENCIAS

- Aguayo, Y. (2021). Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical. *Revista de ciencias humanísticas y sociales (ReHuSo)*. Vol.6. Núm.2. [Consultado el 8 de Marzo de 2023]. En: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151
- Aguilar, L. (2014). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador ¿Precariedad laboral?. *Revista Científica de Ciencias Económicas*. ISSN. 1853-5690. Vol.1. pp. 62-117. [Consultado el 16 de marzo de 2023]. En: <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/oikonomos/article/view/96/95>
- Almario, E. & Monsalve, A. (2019). *Desnaturalización de los contratos de prestación de servicios entre particulares y el Restado colombiano en el período 2008-2018*. [Tesis para obtener el título de Especialista en Derecho Administrativo]. Universidad La Gran Colombia. Bogotá. Colombia.
- Arce Ortiz (2008). Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical. *Revista de ciencias humanísticas y sociales (ReHuSo)*. Vol.6. Núm.2. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]. En: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. Vol 3. Núm.3. pp.13-55. [Consultado el 27 de marzo de 2023]. En: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350>
- Baptista, P., Fernández, C., y Sampieri, R. (Ed.). (2014) Metodología de la investigación científica. Mexico D.F, PAG. 42 [Tesis para obtener el título de Especialista en Derecho Administrativo]. Universidad La Gran Colombia. Bogotá. Colombia.

- Balestero, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga)*. Núm.21. pp.118-148. [Consultado el 27 de marzo de 2023]. En: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S23936193202000100118&lang=es
- Bejarano, J. L. (2011). Los contratos de prestación de servicios bajo la legislación laboral vigente en Bolivia (cuidado con las posibles demandas laborales y sanciones por la utilización de contratos de prestación de servicios). Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]. En: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rbd/n11/a11.pdf>
- Beatriz, F. y Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]. En: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/280/28080308.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador.
- Carrasco, M. (2020). *Contratos de locación de servicios como fraude laboral en la Gerencia Sub Regional de Cutervo, año 2018*. [Tesis para optar el título de Abogada]. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- ComexPerú. (2020). Desempeño del Mercado laboral Peruano. Resultados en 2020. En: <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anuallaboral-001.pdf>.
- Cháves, A. (2019). *Principio de primacía de la realidad de subordinación laboral por locación de servicios y la reposición laboral en trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, 2018*. [Tesis para optar el Título de Abogado]. Universidad Privada TELESUP. Lima. Perú.
- Díaz (2012). El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública. Recuperado de: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/90/EI%20principio%20de%20la%20primac%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ermida, O. (2005). Ética y derecho del trabajo. *Ius et Veritas*. Vol15. Núm.30. pp.228-246. [Consultado el 20 de marzo de 2023]. En: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11803>
- Escudero, C. L. y Cortez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ecuador, UTMACH.
- Expósito, A. (2021). El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: Delimitación y análisis comparativo. *Universidad de Almería*. España. [Consultado el 12 de marzo de 2023]. En: <https://www.redalyc.org/journal/5764/576469691006/>
- Galvez Monteagudo Asesores (2019). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. *Página Web*. [Recuperado el 15 de marzo de 2023]. En: <https://galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/>
- Gálvez, C. (2021). *El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Chepén, La Libertad*. [Tesis para optar el grado de Abogado], Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- Gallego Ramos, J.R (2018), Cómo se contribuye el marco teórico de la investigación. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023], En: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v48n169/1980-5314-cp-48-169-830.pdf>
- Gaviria, J. & Granda, M. (2014). Contratos de Prestación de Servicios en el Sector Estatal. *Ratio Juris*. Núm.9. pp.59-76. [Consultado el 14 de Marzo de 2023]. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585761329004>
- Gonzáles, A. (2018). *El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia*. [Trabajo de pregrado]. Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Colombia.
- Gómez Rojas, T. (2018). La Estabilidad Laboral de los Trabajadores de Confianza del Régimen Privado en la Jurisprudencia Nacional. (Tesis para título profesional). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34639>.

- Grisales, A. (2023). *Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios del estado colombiano sobre los particulares frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas entre los años 2015-2020*. [Tesis para optar el título de Abogada]. Universidad de la Costa. Colombia.
- Guachetá, J. y Rojas, J. (2021). Empleados Públicos y Trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral?. *Revista de Derecho*. N°56. pp. 94-116. [Consultado el 15 de marzo de 2023]. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85171353005>
- Hernández, R., Fernández, C, y Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. (7° Edición), México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Jaramillo & Campos (2019) Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical. *Revista de ciencias humanísticas y sociales (ReHuSo)*. Vol.6. Núm.2. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]. En: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000200151
- Jaspers, T. (2009). Flexiseguridad: ¿es la respuesta acertada a la modernización del derecho del Trabajo? Una perspectiva holandesa. En B. Albacete, [Consultado el 15 de Septiembre de 2023], En: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000300150&lng=es&nrm=iso#B17
- Loaiza, J., Benavides, C. & Benavides, J. (2022). La Falta de Estabilidad Laboral para el Servicio Público durante la Pandemia. *Revista Universidad y Sociedad*. Vol.14. Núm.6. [Consultado el 13 de Marzo de 2023]. En: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000600116&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- López, M. (2016). La teoría de los actos propios en el derecho del trabajo chileno. *Revista Chilena de Derecho*, 43(2), 549-573. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]. En: <https://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v43n2/art08.pdf>

- Luján, F. (2015). La Desnaturalización del Contrato de Empleo Público. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. Núm.14. pp.195-220. [Consultado el 13 de Marzo de 2023]. En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503856210010>
- Muñoz, E. y Solís, B. (2021). Reflexiones sobre la flexiguridad como instrumento para 'una mejor' legislación laboral en Ecuador. *ReHuSo*, 6 (3) 150-165. [Consultado el 15 de septiembre de 2023]. En: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872021000300150&lng=es&nrm=iso
- Patlán, J. (2016). Derechos Laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*. Vol.23. Núm.2. [Consultado el 10 de Marzo de 2023]. En: <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>.
- Poblete L. (2013), Subcontratados por el Estado. Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007). [Consultado el 15 de Septiembre de 2023], En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334693028>
- Poder Ejecutivo de la República del Perú. (1997). *Decreto Legislativo N°728*. [Recuperado el 17 de marzo de 2023]. En: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1_997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1_997.pdf)
- Real Academia Española (2001) desnaturalizar es “Alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo”.
- Rivera, J. (2015). Definition and theoretical classification of academic, professional and work related competencies. The competencies of the Psychologist in Colombia. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf?cv=1>

- Revista Direito e Praxis. (2017), Where do they speak from. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350958933002>
- Revista de Derecho Privado. (2011), El deber de información contractual y sus límites. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=417537595014>
- Revista de Derecho del Estado Nueva Serie. (2016), El riesgo inherente al proveedor como criterio preventivo en la contratación pública. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337650446003>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. *Servicios Académicos Intercontinentales S.L.* Málaga, España.
- Rojas, C. (2020). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad*, Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2019. [Tesis para obtener el título de Abogado]. Universidad César Vallejo. Moyobamba. Perú.
- Rojas, Y. & Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017 – 2018. *Revista de Derecho de la Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga*. N°24. [Consultado el 22 de marzo de 2023]. En: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S239361932021000200216&script=sci_arttext
- Schopf, A. (2022). La Voluntad Común como Límite de la Buena Fe en la Integración del Contrato. *Revista de Derecho*. Vol.35. Núm 1. pp. 59-78. [Consultado el 11 de Marzo de 2023]. En: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071809502022000100059#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20generales%2C%20lo%20indicado, en%20su%20conjunto%20derecho%20dispositivo
- Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N°00018-2016-PA/TC del 22 de febrero de 2017.

- Suarez, M.W. Y. (2017). De la subordinación a la cooperación laboral: una alternativa desde el igualitarismo constitucional. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, IX (17), pág. 12-32. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6731077>
- Thousand Oaks, (2001) Sage; *Qualitative research & evaluation methods*, PAG.03.
- Tornos, J. (2020). Contratación Pública y Derechos Humanos. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. Núm.24. pp.11-41. [Consultado el 10 de Marzo de 2023]. En: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503865772002/503865772002.pdf>
- 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 para optar el grado de Magíster en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.
- Valdeiglesias, C.S. (2018). Principio de continuidad en el Régimen Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas Particulares del Perú, ISSN 1812- 6804, Vol. 36, Nº. 2, 2018, págs. 163-170. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023]. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6523166>
- Vega M. (2006), El debate jurídico en torno al contrato de prestación de servicios. [Consultado el 15 de Septiembre de 2023], En: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87601706>
- Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et Veritas Revista*. N°36. [Consultado el 22 de marzo de 2023]. En: <https://studylib.es/doc/9251899/12266-texto-del-arti%CC%81culo-48797-1-10-20150501>
- Villafuerte, M. (2022). *Causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que generan informalidad laboral en el sector público peruano*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogada]. Universidad Tecnológica del Perú. Lima. Perú.

ANEXOS

Anexo 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ALUMNO: Armijos Mijahuanga, Nelida del Rosario (ORCID: 0000-0003-3749-1304)

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SUPUESTO	TIPO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PARTICIPANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	
Los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023	¿Cuáles son los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Gobierno Regional de Piura – 2023?	Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023	1) Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios 2) Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios 3) Analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación de servicios	Los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Piura – 2023, son el inicio de procesos judiciales y la falta de reconocimiento de los beneficios laborales	Enfoque Cualitativo (Tipo Básico)	Descriptivo Jurídico	09 empleados públicos del Gobierno Regional de Piura bajo el régimen de locación de servicios, que iniciaron procesos por desnaturalización de contrato	La técnica a emplear será la entrevista y el instrumento será: la Guía de Entrevista, que constará de nueve preguntas Cuestionario con su guía de cuestionario	
							4 Jueces laborales		
							7 abogados laborales	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
							Los cortes laborales	Primacía de la realidad	
	Derecho Laboral								
Desnaturalización del contrato	Contrato de Locación								
	Consecuencias laborales								

ANEXO 2 – GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Hola, somos estudiantes de la Universidad César Vallejo y estamos realizando un estudio titulado:

“LOS CORTES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO EL RÉGIMEN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, PIURA – 2023”.

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR Y ENTREVISTADO:

NOMBRE COMPLETO:

LUGAR DE TRABAJO:

FUNCION DE SEMPEÑADA:

Fecha: **Hora:**

OBJETIVO GENERAL: Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023

1.- ¿Estás de acuerdo con los contratos de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?

2.- ¿Qué opinión le merecen los contratos de locación de servicios en el Gobierno Regional?

3.- ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios y realmente se trata de un contrato de naturaleza laboral?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios

4.- ¿Cree que los cortes laborales son una forma de evitar que las personas hagan exigible sus derechos laborales? Si o no, ¿Por qué?

5.- ¿Cree Ud. que es beneficioso para el sector público contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?

6.- ¿La contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios en los Gobierno Regionales será correcta? Si o no, ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios

7.- ¿Cuáles son los efectos laborales usados para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios?

8.- Desde su punto de vista, ¿Considera que los empleados públicos que aceptan un contrato de locación de servicios lo hacen con intención de iniciar un proceso judicial y pedir beneficios laborales?

9.- Explique las diferencias entre un contrato de locación y uno de contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación

10.- ¿Cuáles son las formas en que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios según los casos resueltos por su Despacho?

11.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas/laborales en casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios?

12.- ¿Qué derechos vulneran un despido arbitrario en el contrato de locación de servicios?

ANEXO 3 - GUÍA DE CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TITULO:

**LOS CORTES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO EL RÉGIMEN DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS, PIURA – 2023.**

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de interrogantes, las cuales deberá responder marcando con un aspa (x) la alternativa que considere adecuada.

PREGUNTAS:

1. ¿Ud. ha firmado contrato por orden de servicio con su entidad pública después de varios días de vencido?

SI

NO

NO PRECISA

2. ¿Ud. fue contratado para un servicio específico y en la praxis realiza otro diferente?

SI

NO

NO PRECISA

3. ¿Ud. realiza labores de un trabajador permanente?

SI

NO

NO PRECISA

4. ¿Ud. cumple un horario de entrada y salida como los demás empleados públicos estables?

SI

NO

NO PRECISA

5. ¿Ha sido rotado para cubrir o apoyar a otras áreas de la institución pública?

SI

NO

NO PRECISA

ANEXO 4 – GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “LOS CORTES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO EL RÉGIMEN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, PIURA – 2023”.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023.

AUTOR: Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga

FECHA: 15 de septiembre de 2023

Fuente documental	Vilchez, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. <i>Ius et Veritas Revista</i> . N°36. [Consultado el 22 de marzo de 2023]. En: https://studylib.es/doc/9251899/12266-texto-del-arti%CC%81culo-48797-1-10-20150501
Contenido de la fuente a analizar	Así, encontramos tres marcos contractuales en los cuales puede generarse la figura de la desnaturalización legal. En primer lugar, la contratación sujeta a modalidad; en segundo lugar, la intermediación laboral y, en tercer lugar, las modalidades formativas laborales. Dada la diversidad de supuestos que se configuran en cada una de las tres figuras jurídicas, corresponde detenernos en cada una de ellas, a efectos de analizar los supuestos de desnaturalización.
Análisis de contenido	Nos enfocamos más en los Contratos de trabajo sujetos a modalidad los cuales se clasifican en los contratos indefinidos, porque carecen de una duración y conclusión para el trabajador; y por otro lado, los contratos temporales que desde su celebración incluyen un plazo, de inicio y término final,
Conclusión	En vista de ello, y a fin de proteger al trabajador, debe existir una norma imperativa que establezca criterios objetivos para definir si una relación laboral tendrá o no una duración delimitada en el tiempo, respetando a la estabilidad laboral.

ANEXO 5 – GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “LOS CORTES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO EL RÉGIMEN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, PIURA – 2023”.

Objetivo Específico 1: Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios

AUTOR: Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga

FECHA: 15 de septiembre de 2023

Fuente documental	ComexPerú. (2020). Desempeño del Mercado laboral Peruano. Resultados en 2020. https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anuallaboral-001.pdf .
Contenido de la fuente a analizar	Según cómo se suscitara el despido bien sea arbitrario, in causado o nulo, no obstante, al darse las limitaciones para estas peticiones jurídicas y determinadas por el Tribunal Constitucional se conforma la vía procesal, cuando se solicita lo que muchas ocasiones llega a generar dudas en los solicitantes al no reconocer que es lo más favorable o idóneo.
Análisis de contenido	Verificando la incidencia del despido arbitrario se fórmula como probables soluciones mediante sentencias positivas la reposición de los trabajadores. Pero a pesar que existen resoluciones con lo señalado líneas arriba, bajo la excusa de que no existe la disponibilidad del cargo, el cual deberá restituirse a un nivel similar, por lo que, este trabajador queda a perjuicios por no ejecutarse la resolución.
Conclusión	Pero muchas personas y principalmente para el Estado los procesos laborales dónde se solicita la reposición, genera un elevado costo, pues no se da un único criterio para materializar la sentencia qué ha sido un derecho ganado por el trabajador a través de procesos ordinarios o por aquellos constitucionales de amparo.

ANEXO 6 – GUIA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “LOS CORTES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO EL RÉGIMEN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, PIURA – 2023”.

Objetivo Específico 2: Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios

AUTOR: Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga

FECHA: 15 de septiembre de 2023

Fuente documental	Díaz (2012). El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la administración pública. Recuperado de: http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/90/El%20principio%20de%20la%20primac%3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Contenido de la fuente a analizar	expresa que incide por cuanto en un contrato de locación de servicios se entiende que tiene plazos máximos seis años si se trata de servicios profesionales y tres años en el caso de otra clase de servicios, siendo que por su parte por el principio de continuidad laboral, es una garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o en su defecto, por el periodo de tiempo que requiera las actividades para las que fue contratado contrato a plazo fijo o bajo modalidad.
Análisis de contenido	Que por masque pase el tiempo del contrato entre el trabajador no se determina ser indispensable para ese puesto de trabajo, pero al momento de existir un corte laboral o el despido del mismo se le debe de reconocer el tiempo de servicio y cubrir todos sus derechos laborales como agradecimiento por sus años de desempleo laboral.
Conclusión	Se debe de tener mayor prioridad en casos de despido existiendo el principio de continuidad laboral, porque se evidencia la desnaturalización del contrato y encima si se verifica la existencia de vulneración del sus derechos laborales al trabajador.

ANEXO 8 – MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Hola, somos estudiantes de la Universidad César Vallejo y estamos realizando un estudio titulado:

“LOS CORTES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO EL RÉGIMEN DE LOCACIÓN DE SERVICIOS, PIURA – 2023”.

DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR Y ENTREVISTADO:

NOMBRE COMPLETO:

LUGAR DE TRABAJO:

FUNCION DE SEMPEÑADA:

Fecha: **Hora:**

OBJETIVO GENERAL: Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023

1.- ¿Estás de acuerdo con los contratos de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?

2.- ¿Qué opinión le merecen los contratos de locación de servicios en el Gobierno Regional?

3.- ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios y realmente se trata de un contrato de naturaleza laboral?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios

4.- ¿Cree que los cortes laborales son una forma de evitar que las personas hagan exigible sus derechos laborales? Si o no, ¿Por qué?

5.- ¿Cree Ud. que es beneficioso para el sector público contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?

6.- ¿La contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios en los Gobierno Regionales será correcta? Si o no, ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios

7.- ¿Cuáles son los efectos laborales usados para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios?

8.- Desde su punto de vista, ¿Considera que los empleados públicos que aceptan un contrato de locación de servicios lo hacen con intención de iniciar un proceso judicial y pedir beneficios laborales?

9.- Explique las diferencias entre un contrato de locación y uno de contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación

10.- ¿Cuáles son las formas en que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios según los casos resueltos por su Despacho?

11.- ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas/laborales en casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios?

12.- ¿Qué derechos vulneran un despido arbitrario en el contrato de locación de servicios?

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para "analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	MARTHA ELENA GARCIA NAVARRO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	ABOGADA
Áreas de experiencia profesional:	GESTION PUBLICA
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	Título de estudio realizado.
Código Orcid	0009-0006-2633-7332

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para Analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023
Autor/a:	Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga Jorge Luis Raymundo Villegas
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Jueces laborales, abogados, jefe de zona del ministerio público y servidores públicos.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Juzgado Laboral y Ministerio de Trabajo
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento está formado por objetivo general, del cual tiene 3 dimensiones: objetivo específico 1, objetivo específico 2 y objetivo específico 3

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Objetivo general	Sobre el principio de primacía de la realidad, existir un desbalance de la realidad plasmado en algún documento de contrato, pero con el pasar del tiempo no se realiza en la práctica, que todos los trabajadores realizan otras funciones

Objetivo específico 1	Para entender que los cortes laborales se realizan para evitar que las personas hagan prevalecer sus derechos en la vía judicial y por ende son despedidos de manera arbitraria por no existir vínculo laboral permanente
Objetivo específico 2	Los efectos laborales usados por los empleados públicos bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar asimismo existe una ley que protege a dichos empleados
Objetivo específico 3	Al desempeñar un trabajo, tenemos el derecho de recibir todos los beneficios laborales, porque no está en nosotros determinarlo si no para eso están las leyes que nos amparan

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga y Jorge Luis Raymundo Villegas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categoría del instrumento: Objetivo General

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: "Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reputación	1. ¿Estás de acuerdo con los contratos de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?				X				X				X	
relación pública	2. ¿Qué opinión le merecen los contratos de locación de servicios en el Gobierno Regional?			X				X					X	
Imagen	3. ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios y realmente se trata de un contrato de naturaleza laboral?			X				X					X	

Categoría del instrumento: Objetivo Especifico 1

Segunda categoría:

1. Objetivos de la segunda categoría: "Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios"

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Información	4. ¿Cree que los cortes laborales son una forma de evitar que las personas hagan exigible sus derechos laborales? Si o no, ¿Por qué?				X				X			X		
Documentos	5. ¿Cree Ud. que es beneficioso para el sector público contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?			X				X					X	
sistema	6. ¿La contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios en los Gobierno Regionales será correcta? Si o no, ¿Por qué?				X			X					X	

Categoría del instrumento: Objetivo Especifico 2

Tercera categoría:

Objetivos de la tercera categoría: "Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Tipo	7. ¿Cuáles son los efectos laborales usados para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios?				X				X			X		
Clase	8. Desde su punto de vista, ¿Considera que los empleados públicos que aceptan un contrato de locación de servicios lo hacen con intención de iniciar un proceso judicial y pedir beneficios laborales?				X			X					X	
Características	9. Explique las diferencias entre un contrato de locación y uno de contratación				X			X				X		

Categorías del instrumento: Objetivo Especifico 3

Cuarta categoría:

Objetivos de la cuarta categoría: "Analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación"

Subcategorías	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conocimiento	10. ¿Cuáles son las formas en que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios según los casos resueltos por su Despacho?				X				X			X		
Funciones	11. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas/laborales en casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios?			X				X			X			
Asesorar	12. ¿Qué derechos vulneran un despido arbitrario en el contrato de locación de servicios			X				X					X	


 MARTINA ELENA GARCÍA NAVARRO
 ABOGADA - COCILIADORA
 S.E. CAPP N° 517

Firma del experto
 DNI 03669071

	Objetivo específico 1	Para entender que los cortes laborales se realizan para evitar que las personas hagan prevalecer sus derechos en la vía judicial y por ende son despedidos de manera arbitraria por no existir vínculo laboral permanente
	Objetivo específico 2	Los efectos laborales usados por los empleados públicos bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar asimismo existe una ley que protege a dichos empleados
	Objetivo específico 3	Al desempeñar un trabajo, tenemos el derecho de recibir todos los beneficios laborales, porque no está en nosotros determinarlo si no para eso están las leyes que nos amparan

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento *guía de entrevista* elaborado por

Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga y Jorge Luis Raymundo Villegas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categoría del instrumento: Objetivo General

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: "Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reputación	1. ¿Estás de acuerdo con los contratos de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?			X					X			X		
relación pública	2. ¿Qué opinión le merecen los contratos de locación de servicios en el Gobierno Regional?			X				X			X			
Imagen	3. ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios y realmente se trata de un contrato de naturaleza laboral?				X				X				X	

Categoría del instrumento: Objetivo Especifico 1

Segunda categoría:

1. Objetivos de la segunda categoría: "Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios"

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Información	4. ¿Cree que los cortes laborales son una forma de evitar que las personas hagan exigible sus derechos laborales? Si o no, ¿Por qué?			X					X			X		
Documentos	5. ¿Cree Ud. que es beneficioso para el sector público contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?				X			X					X	
sistema	6. ¿La contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios en los Gobierno Regionales será correcta? Si o no, ¿Por qué?				X				X			X		

Categoría del instrumento: Objetivo Especifico 2

Tercera categoría:

Objetivos de la tercera categoría: "Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Tipo	7. ¿Cuáles son los efectos laborales usados para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios?			X					X				X	
Clase	8. Desde su punto de vista, ¿Considera que los empleados públicos que aceptan un contrato de locación de servicios lo hacen con intención de iniciar un proceso judicial y pedir beneficios laborales?				X			X					X	
Características	9. Explique las diferencias entre un contrato de locación y uno de contratación			X				X					X	

Categorías del instrumento: Objetivo Especifico 3

Cuarta categoría:

Objetivos de la cuarta categoría: "Analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación"

Subcategorías	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conocimiento	10. ¿Cuáles son las formas en que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios según los casos resueltos por su Despacho?				X				X				X	
Funciones	11. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas/laborales en casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios?				X				X				X	
Asesorar	12. ¿Qué derechos vulneran un despido arbitrario en el contrato de locación de servicios				X				X				X	

Firma del experto
DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	RICARDO MARTIN ZAMORA MORENO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	CONTABILIDAD
Áreas de experiencia profesional:	AUDITORÍA, CONTROL GUBERNAMENTAL, y GESTIÓN PÚBLICA
Institución donde labora:	CONSULTOR INDEPENDIENTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	Derecho Público y Derecho Económico
Código Orcid	0009-0009-5853-7103

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para Analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023
Autor/a:	Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga Jorge Luis Raymundo Villegas
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Jueces laborales, abogados, jefe de zona del ministerio público y servidores públicos.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Juzgado Laboral y Ministerio de Trabajo
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento está formado por objetivo general, del cual tiene 3 dimensiones: objetivo específico 1, objetivo específico 2 y objetivo específico 3

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Objetivo general	Sobre el principio de primacía de la realidad, existir un desbalance de la realidad plasmado en algún documento de contrato, pero con el pasar del tiempo no se realiza en la práctica, que todos los trabajadores realizan otras funciones

Objetivo específico 1	Para entender que los cortes laborales se realizan para evitar que las personas hagan prevalecer sus derechos en la vía judicial y por ende son despedidos de manera arbitraria por no existir vínculo laboral permanente
Objetivo específico 2	Los efectos laborales usados por los empleados públicos bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar asimismo existe una ley que protege a dichos empleados
Objetivo específico 3	Al desempeñar un trabajo, tenemos el derecho de recibir todos los beneficios laborales, porque no está en nosotros determinarlo si no para eso están las leyes que nos amparan

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento *g u i a d e e n t r e v i s t a* elaborado por

Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga y Jorge Luis Raymundo Villegas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y Semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categoría del instrumento: Objetivo General

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: "Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reputación	1. ¿Estás de acuerdo con los contratos de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?				X				X				X	
relación pública	2. ¿Qué opinión le merecen los contratos de locación de servicios en el Gobierno Regional?				X				X				X	
Imagen	3. ¿En qué momento se desnaturaliza un contrato de locación de servicios y realmente se trata de un contrato de naturaleza laboral?				X				X				X	

Categoría del instrumento: Objetivo Especifico 1

Segunda categoría:

1. Objetivos de la segunda categoría: "Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios"

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Información	4. ¿Cree que los cortes laborales son una forma de Evitar que las personas hagan exigible sus derechos laborales? Si o no, ¿Por qué?			X				X				X		
Documentos	5. ¿Cree Ud. que es beneficioso para el sector público contratar personal bajo la modalidad de locación de servicios? Si o no, ¿Por qué?				X				X				X	
sistema	6. ¿La contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios en los Gobierno Regionales será correcta? Si o no, ¿Por qué?				X				X				X	

Categoría del instrumento: Objetivo Especifico 2

Tercera categoría:

Objetivos de la tercera categoría: "Describir los efectos laborales para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Tipo	7. ¿Cuáles son los efectos laborales usados para los empleados públicos contratados bajo el régimen de locación de servicios?			X				X				X		
Clase	8. Desde su punto de vista, ¿Considera que los empleados públicos que aceptan un contrato de locación de servicios lo hacen con intención de iniciar un proceso judicial y pedir beneficios laborales?				X				X				X	
Características	9. Explique las diferencias entre un contrato de locación y uno de contratación			X					X				X	

Categorías del instrumento: Objetivo Especifico 3

Cuarta categoría:

Objetivos de la cuarta categoría: "Analizar las formas de desnaturalización de contrato bajo el régimen de locación"

Subcategorías	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Conocimiento	10. ¿Cuáles son las formas en que se desnaturaliza el contrato de locación de servicios según los casos resueltos por su Despacho?			X					X				X	
Funciones	11. ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas/laborales en casos de desnaturalización de contrato de locación de servicios?				X			X					X	
Asesorar	12. ¿Qué derechos vulneran un despido arbitrario en el contrato de locación de servicios				X				X				X	

Firma del experto
DNI, 08852352

ANEXO 9 – MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TITULO:

**LOS CORTES LABORALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO EL RÉGIMEN DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS, PIURA – 2023.**

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de interrogantes, las cuales deberá responder marcando con un aspa (x) la alternativa que considere adecuada.

PREGUNTAS:

1. ¿Ud. ha firmado contrato por orden de servicio con su entidad pública después de varios días de vencido?

SI

NO

NO PRECISA

2. ¿Ud. fue contratado para un servicio específico y en la praxis realiza otro diferente?

SI

NO

NO PRECISA

3. ¿Ud. realiza labores de un trabajador permanente?

SI

NO

NO PRECISA

4. ¿Ud. cumple un horario de entrada y salida como los demás empleados públicos estables?

SI

NO

NO PRECISA

5. ¿Ha sido rotado para cubrir o apoyar a otras áreas de la institución pública?

SI

NO

NO PRECISA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para "analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	MARTHA ELENA GARCIA NAVARRO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	ABOGADA
Áreas de experiencia profesional:	GESTION PUBLICA
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	Título de estudio realizado.
Código Orcid	0009-0006-2633-7332

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Cuestionario para Analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023
Autor/a:	Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga Jorge Luis Raymundo Villegas
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Jueces laborales, abogados, jefe de zona del ministerio público y servidores públicos.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Juzgado Laboral y Ministerio de Trabajo
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento está formado por objetivo general, del cual tiene 3 dimensiones: objetivo específico 1, objetivo específico 2 y objetivo específico 3

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Objetivo general	Sobre el principio de primacía de la realidad, existir un desbalance de la realidad plasmado en algún documento de contrato, pero con el pasar del tiempo no se realiza en la práctica, que todos los trabajadores realizan otras funciones

Objetivo específico 1	Para entender que los cortes laborales se realizan para evitar que las personas hagan prevalecer sus derechos en la vía judicial y por ende son despedidos de manera arbitraria por no existir vínculo laboral permanente
Objetivo específico 2	Los efectos laborales usados por los empleados públicos bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar asimismo existe una ley que protege a dichos empleados
Objetivo específico 3	Al desempeñar un trabajo, tenemos el derecho de recibir todos los beneficios laborales, porque no está en nosotros determinarlo si no para eso están las leyes que nos amparan

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento GUÍA DE CUESTIONARIO elaborado por:

Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga y Jorge Luis Raymundo Villegas en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categoría del instrumento: Objetivo General

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: "Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reputación	1. ¿Ud. ha firmado contrato por orden de servicio con su entidad pública después de varios días de vencido?				X			X					X	
relación pública	2. ¿Ud. fue contratado para un servicio específico y en la praxis realiza otro diferente?			X			X						X	
Imagen	3. ¿Ud. realiza labores de un trabajador permanente?			X				X				X		

Categoría del instrumento: Objetivo Específico 1

Segunda categoría:

1. Objetivos de la segunda categoría: "Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios"

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Información	4. ¿Ud. cumple un horario de entrada y salida como los demás empleados públicos estables?				X				X				X	
Documentos	5. ¿Ha sido rotado para cubrir o apoyar a otras áreas de la institución pública?			X				X					X	


Martha Elena García Navarro
ABOGADA - CONCILIADORA
Reg. CAPF N° 817

Firma del experto
DNI 03669071

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	JHYMY ESPINOZA CORREA
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Juzgado laboral
Áreas de experiencia profesional:	Juzgado laboral
Institución donde labora:	Juzgado laboral
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	Título de estudio realizado.
Código Orcid	0009-0003-9673-8850

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Cuestionario para Analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023
Autor/a:	Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga Jorge Luis Raymundo Villegas
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Jueces laborales, abogados, jefe de zona del ministerio público y servidores públicos.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Juzgado Laboral y Ministerio de Trabajo
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento está formado por objetivo general, del cual tiene 3 dimensiones: objetivo específico 1, objetivo específico 2 y objetivo específico 3

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Objetivo general	Sobre el principio de primacía de la realidad, existir un desbalance de la realidad plasmado en algún documento de contrato, pero con el pasar del tiempo no se realiza en la práctica, que todos los trabajadores realizan otras funciones

	Objetivo específico 1	Para entender que los cortes laborales se realizan para evitar que las personas hagan prevalecer sus derechos en la vía judicial y por ende son despedidos de manera arbitraria por no existir vínculo laboral permanente
	Objetivo específico 2	Los efectos laborales usados por los empleados públicos bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar asimismo existe una ley que protege a dichos empleados
	Objetivo específico 3	Al desempeñar un trabajo, tenemos el derecho de recibir todos los beneficios laborales, porque no está en nosotros determinarlo si no para eso están las leyes que nos amparan

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento GUÍA DE CUESTIONARIO ha elaborado por:

Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga y Jorge Luis Raymundo Villegas en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categoría del instrumento: Objetivo General

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: "Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reputación	1. ¿Ud. ha firmado contrato por orden de servicio con su entidad pública después de varios días de vencido?				X				X			X		
relación pública	2. ¿Ud. fue contratado para un servicio específico y en la praxis realiza otro diferente?			X				X			X			
Imagen	3. ¿Ud. realiza labores de un trabajador permanente?				X				X				X	

Categoría del instrumento: Objetivo Especifico 1

Segunda categoría:

1. Objetivos de la segunda categoría: "Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios"

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Información	4. ¿Ud. cumple un horario de entrada y salida como los demás empleados públicos estables?				X				X			X		
Documentos	5. ¿Ha sido rotado para cubrir o apoyar a otras áreas de la institución pública?				X			X			X			

Firma del experto
DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	RICARDO MARTIN ZAMORA MORENO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	CONTABILIDAD		
Áreas de experiencia profesional:	AUDITORÍA, CONTROL GUBERNAMENTAL, y GESTIÓN PÚBLICA		
Institución donde labora:	CONSULTOR INDEPENDIENTE		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	Derecho Público y Derecho Económico		
Código Orcid	0009-0009-5853-7103		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Cuestionario para Analizar los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios, Piura – 2023
Autor/a:	Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga Jorge Luis Raymundo Villegas
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Jueces laborales, abogados, jefe de zona del ministerio público y servidores públicos.
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 40 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Juzgado Laboral y Ministerio de Trabajo
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento está formado por objetivo general, del cual tiene 3 dimensiones: objetivo específico 1, objetivo específico 2 y objetivo específico 3

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Entrevista	Objetivo general	Sobre el principio de primacía de la realidad, existir un desbalance de la realidad plasmado en algún documento de contrato, pero con el pasar del tiempo no se realiza en la práctica, que todos los trabajadores realizan otras funciones

Objetivo específico 1	Para entender que los cortes laborales se realizan para evitar que las personas hagan prevalecer sus derechos en la vía judicial y por ende son despedidos de manera arbitraria por no existir vínculo laboral permanente
Objetivo específico 2	Los efectos laborales usados por los empleados públicos bajo dicha modalidad es que sus derechos pueden ser amparados a través de una medida cautelar asimismo existe una ley que protege a dichos empleados
Objetivo específico 3	Al desempeñar un trabajo, tenemos el derecho de recibir todos los beneficios laborales, porque no está en nosotros determinarlo si no para eso están las leyes que nos amparan

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento GUÍA DE CUESTIONARIO elaborado por:

Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga y Jorge Luis Raymundo Villegas en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y Semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Categoría del instrumento: Objetivo General

Primera categoría:

Objetivos de la categoría: "Conocer los efectos de los cortes laborales a los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios en Gobierno Regional de Piura – 2023"

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Reputación	1. ¿Ud. ha firmado contrato por orden de servicio con su entidad pública después de varios días de vencido?			X					X				X	
relación pública	2. ¿Ud. fue contratado para un servicio específico y en la praxis realiza otro diferente?				X			X				X		
Imagen	3. ¿Ud. realiza labores de un trabajador permanente?				X				X			X		

Categoría del instrumento: Objetivo Específico 1

Segunda categoría:

1. Objetivos de la segunda categoría: "Analizar los cortes laborales y la contratación de empleados públicos bajo el régimen de locación de servicios"

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Información	4. ¿Ud. cumple un horario de entrada y salida como los demás empleados públicos estables?			X					X			X		
Documentos	5. ¿Ha sido rotado para cubrir o apoyar a otras áreas de la institución pública?			X					X				X	

Firma del experto
DNI, 08852352

4/9/23, 15:41

Correo: Nelida del Rosario Armijos Mijahuanga - Outlook

[REYD] Acuse de recibo del envío

Eva Andrés Aucejo <eandres@ub.edu>

Lun 4/09/2023 14:40

Para: nelida <nelu-28-13@hotmail.com>



Revista de Educación y Derecho
EDUCATION AND LAW REVIEW



Apreciado autor/a nelida,

Gracias por enviar el manuscrito "la Los cortes laborales de los empleados públicos con desnaturalización del contrato bajo el régimen de locación de servicios," a la Revista de Educación y Derecho. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso y estado de su envío tras iniciar sesión con su cuenta personal en el sitio web de la [revista](#).

URL del manuscrito: <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/authorDashboard/submission/43620>

Nombre de usuario/a: nelida

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto con nosotros. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Saludos cordiales,

Revista de Educación y Derecho

[Siguenos en LinkedIn](#)

[Siguenos en Facebook](#)

[Siguenos en Twitter](#)



Revista de Educación y Derecho
EDUCATION AND LAW REVIEW



Revista de Educación y Derecho (REYD)

<http://revistes.ub.edu/index.php/RED>