



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA GESTION DE
RELACIONES LABORALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR

COMERCIO, AÑO 2022

Línea de investigación:

Gobernabilidad, derechos humanos e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Políticas

Públicas

Autora

Guevara Araujo, Sharmeelee

Asesor

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo

ORCID: 0000-0002-3368-9102

Jurado

Espinoza Herrera, Edward

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

Gonzales Lara, Líder Alamiro

Lima - Perú

2024

INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA GESTIÓN DE RELACIONES LABORALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	1library.co Fuente de Internet	<1%
5	prezi.com Fuente de Internet	<1%
6	symcontadores.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA GESTIÓN DE
RELACIONES LABORALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO,
AÑO 2022.

Línea de investigación:

Gobernabilidad, derechos humanos e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de políticas públicas

Autora:

Guevara Araujo, Sharmeelee

Asesor:

Sánchez Camargo, Mario Rodolfo
(ORCID: 0000-0002-3368-9102)

Jurados:

Espinoza Herrera, Edward

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

Gonzales Lara, Líder Alamiro

Lima – Perú

2024

Índice de contenido

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I INTRODUCCIÓN	8
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Descripción del problema	13
1.3 Formulación del problema	16
1.3.1 Problema general	16
1.3.2 Problema Específicos	16
1.4 Antecedentes.....	17
1.5 Justificación de la Investigación.....	22
1.6 Limitaciones de la investigación	24
1.7 Objetivos de la Investigación.....	24
1.7.1 Objetivo general.....	24
1.7.2 Objetivos específicos.....	24
1.8 Hipótesis.....	24
II MARCO TEÓRICO	26
2.1 Marco conceptual	26
III MÉTODO.....	68
3.1 Tipo de investigación	71
3.2 Población y muestra	72
3.3 Operacionalización de variables	73
3.4 Instrumentos.....	74
3.5 Procedimientos.....	75

3.6 Análisis de datos	75
3.7 Consideraciones éticas	76
IV. RESULTADOS	77
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	86
VI. CONCLUSIONES	89
VII. RECOMENDACIONES	91
VIII. REFERENCIAS	93
IX. ANEXOS	105
Anexo A: Matriz de consistencia	105
Anexo B: Validación de instrumentos.....	106
Anexo C: Confiabilidad de Instrumentos	110
Anexo D: Instrumento de medición.....	112

Índice de tablas

Tabla 1 Normatividad de intermediación y tercerización laboral	53
Tabla 2 Operacionalización de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral	73
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales	74
Tabla 4 Frecuencias de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral	77
Tabla 5 Frecuencias de la dimensión: Normatividad de la intermediación laboral.....	78
Tabla 6 Frecuencias de la dimensión: Normatividad de la tercerización laboral	79
Tabla 7 Frecuencias de la dimensión: Derechos laborales.....	80
Tabla 8 Frecuencias de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales	81
Tabla 9 Contraste de la hipótesis general	82
Tabla 10 Influencia porcentual de las variables.....	82
Tabla 11 Contraste de la hipótesis específica 1	83
Tabla 12 Contraste de la hipótesis específica 2	84
Tabla 13 Contraste de la hipótesis específica 3	85
Tabla 14 Expertos durante la evaluación de los instrumentos de medición	106
Tabla 15 Resumen de procesamientos de casos	110
Tabla 16 Confiabilidad del instrumento de la variable independiente	111
Tabla 17 Confiabilidad del instrumento de la variable dependiente	111

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de barras de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral	77
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión: Normatividad de la intermediación laboral	78
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión: Normatividad de la tercerización laboral	79
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión: Derechos laborales	80
Figura 5 Gráfico de barras de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales.....	81
Figura 6 Variación del coeficiente de confiabilidad.....	110

RESUMEN

Objetivo: Es explicar cómo lo concerniente a las intermediaciones y tercerizaciones en materia laboral logra influir en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio durante el periodo 2022. **Método:** La labor investigativa fue de diseño no experimental, tipo explicativo, enfoque cuantitativo, asimismo se optó por elegir una población y muestra representada por 31 pequeñas empresas, que se hallan en la ciudad de Lima, inscritas debidamente en el correspondiente RENEEL (muestreo no probabilístico). **Resultados:** Un 26% están de acuerdo en que el hecho de tercerizar, así como la intermediación laboral representan ser dos formas de contratación aplicados en el país, los mencionados facilitan que las entidades cuenten con una mayor fuerza laboral en las diversas instalaciones sin necesidad que los trabajadores sean debidamente contratados. Asimismo, un 29% están de acuerdo que se requiere características en un vínculo laboral contando con personas libres, con una finalidad propia, que posean derechos para que sean reconocidas y a meritorios contratos de trabajo para generar la confianza y estabilidad. **Conclusiones:** Se obtuvo a través de la aplicación de la regresión logística ordinal el sig. Bilateral equivalente a 0.000 el cual es inferior al evidenciado en libros equivalente a 0.005, razón por la cual se procede a la aceptación de lo indicado por medio de la hipótesis alternativa demostrándose la influencia significativa de la intermediación y tercerización laboral para gestionar los vínculos de trabajo en pequeñas entidades durante el periodo 2022 en empresas del sector comercio.

Palabras clave: Intermediación, tercerización, derecho laboral.

ABSTRACT

Objective: Explain how matters concerning intermediations and outsourcing in labor matters can influence the management of labor relations in small companies in the commerce sector during the period 2022. **Method:** the research work was of a non-experimental design, explanatory type, quantitative approach Likewise, it was decided to choose a population and sample represented by 31 small companies, which are located in Lima, duly registered in the corresponding RENEEL (non-probabilistic sampling). **Results:** 26% agree that outsourcing as well as labor intermediation represent two forms of contracting applied in the country, the aforementioned facilitate entities to have a larger workforce in the various facilities without the need for workers are duly hired. Likewise, 29% agree that basic characteristics are required in an employment relationship involving free people, with their own purpose, who have rights to be recognized and have meritorious employment contracts to generate trust and stability. **Conclusions:** The following was obtained through the application of ordinal logistic regression. Bilateral equivalent to 0.000 which is lower than that shown in books equivalent to 0.005, which is why we proceed to accept what is indicated through the alternative hypothesis, demonstrating the significant influence of labor intermediation and outsourcing to manage work relationships. in small entities during the 2022 period in companies in the commerce sector. Furthermore, what was indicated was applied through the Nalgelkerke coefficient in order to determine the percentage of influence of the respective variables, indicating that the variable management of labor relations in small companies in the commerce sector depend on adequate labor intermediation and outsourcing. with a percentage of 90%.

Keywords: Intermediation, outsourcing, labor law.

I INTRODUCCIÓN

En el entorno actual, tanto la tercerización como lo concerniente a la intermediación laboral representan ser alternativas de contratación de mayor aplicación en el país, en vista que ambas facilitan que las entidades cuenten con una mayor fuerza laboral en sus actividades sin necesidad de que se dé la contratación de dichos empleados.

Sin embargo, a la fecha ambos términos suelen generar una serie de confusiones en vista que facilitan la temporal disposición de la mano de obra sin que se mantenga alguna relación directa con el personal, pero son diferentes en la forma de contrato como en el ámbito de responsabilidad que las entidades consideran.

Una de las principales diferencias dadas entre ambas metodologías es que en lo que respecta a la tercerización laboral la entidad que actúa como tercerizadora suele brindar el servicio encargándose de su desarrollo que le sea favorable a la entidad usuaria, primeramente se encarga de la supervisión y fiscalización a los trabajadores, pero la entidad intermediadora termina cediendo empleados a la entidad usuaria y resulta ser que esta última realizará la supervisión y fiscalización de las labores.

La entidad encargada de tercerizar resulta tener toda la responsabilidad de los resultados producto de su labor asumiendo la totalidad de situaciones riesgosas surgidas al prestar los servicios, lo cual significa contar con determinados recursos técnicos, financieros o materiales manteniendo subordinación exclusiva para con sus empleados, a pesar de que realizan actividades en la entidad usuaria.

Es importante señalar que la tercerización se entiende como una modalidad por la cual las entidades deciden contratar de manera contractual facilitando la delegación a terceras entidades de las etapas productivas de distintas actividades que se realizan con la finalidad de que se materialicen los servicios o productos que conforman el ámbito de los core business.

Los expertos de amplio conocimiento en dichos asuntos señalan que al implementar la contractual figura se ejecuta frecuentemente con el objetivo de que se pueda reducir la cantidad de empleados directos consiguiendo con ello que en periodos cortos pueda reducirse el costo productivo, en vista que las etapas productivas y la evolución de la tecnología ejecutada son asumidas por un tercero contratista.

A pesar de lo señalado por la legislación 29245, es la normativa encargada de regular los aspectos ligados a la tercerización en el Perú, la misma que no suele abordar en forma idónea si es que a través de la mencionada figura resultará factible descentralizar o llegando a tercerizar una labor con una particularidad nuclear, se comprende como tal, como el motivo de ser de la entidad, resultado de ello, las entidades recurren a tercerizar frecuentemente, inclusive al tercerizar labores nucleares, la misma que fomenta la implementación de una gran cantidad de entidades tercerizadoras, sin tomar en consideración lo que la normativa pueda exigir para que sea calificada una de las mismas tal como se da en el propio equipamiento.

Si las entidades encargadas de tercerizar no suelen cumplir con los componentes que lo caracterizan, el mecanismo se transforma en una especie de abaratamiento del costeo laborales que afecta el ámbito de los derechos de los empleados tal como se puede apreciar en el tema de las utilidades, debido a que el importe que el trabajador percibe que se incluye en la planilla de la entidad usuaria no resultará ser igual al percibido por el empleado de la entidad tercerizadora.

Asimismo, la entidad denominada intermediadora únicamente puede resaltarse la mano de obra. Por otra parte, ante la mencionada modalidad, no se fomenta la búsqueda de que se desarrolle una labor, servicio y obra específica, más bien que la meta principal sea la cesión de empleados para que se logre cubrir algún tipo de requerimiento complementario o temporal de la entidad usuaria.

1.1 Planteamiento del problema

La forma de producción evidenció constantes variaciones, ante ello, las leyes laborales facilitan diferentes maneras de acordar un vínculo laboral en función de la producción óptima de las entidades.

Ante las diversas modalidades de contratación, tanto la intermediación como la tercerización de los trabajadores representaron un recurso utilizado para que se pueda destacar a los empleados, de esta manera se desvincula el factor de mano de obra del trabajador, ante ello, las regulaciones señaladas podrán poseer cierta similitud por el desplazamiento del empleado, serán diferentes en la modalidad de labor y el vínculo de trabajo con la entidad usuaria.

Asimismo, un contrato de tercerización, conocido comúnmente en algunos sectores como outsourcing, se define como la totalidad de procedimientos de desplazamiento o externalización a labores empresariales con cierta autonomía de actividades del ciclo de producción que inclusive podrá desarrollarse por una misma entidad. Por otra parte, es preciso señalar que, respecto a una tercerización, ésta se encuentra debidamente regulada mediante la legislación 29245, la misma que trata los puntos relacionados con determinados servicios de tercerización, cabe resaltar que para la doctrina se toma en cuenta como una forma de subcontratación, una descentralización de la producción, puesto que se trata de recepcionar un servicio o un bien terminado mediante un tercero.

Por otra parte, respecto a la intermediación laboral, una entidad dedicada a ser la intermediaria brinda la respectiva mano de obra a una entidad usuaria, la misma que direcciona la prestación, se encuentra debidamente sustentada mediante la legislación 2726, a fin de regular la labor de las entidades especiales vinculada a los servicios, así como las que se relacionen con las cooperativas de los empleados.

Actualmente en el Perú, se evidencia la existencia de un promedio de 650 entidades debidamente registradas las mismas que brindan determinados servicios ligados a la intermediación laboral, asimismo, es importante señalar que aproximadamente más de 100 000 empleados se vinculan a dicha figura, que toman en cuenta desde una temporal cobertura hasta el ofrecimiento de servicios especializados y complementarios por entidades contratistas (Diario Gestión, 2019).

Tal como se puede apreciar, en los procedimientos ligados a la tercerización, así como la intermediación laboral, merecen que sean atendidas debidamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), abriendo el escenario correspondiente para que sea discutida generando un análisis y normas vinculadas al ámbito de la intermediación laboral. En Colombia, la Tercerización se conoce como la delegación de actividades de la empresa a un tercero, distinguiendo aquellas que son o no esenciales para la organización, dado que la legislación la reconoce solo para las labores complementarias o no misionales, facilitando la optimización de los costos operativos y mayor flexibilización de la estructura organizacional (Montoya, 2018).

Las leyes laborales evidenciadas en Colombia facilitan a las entidades que puedan contar con empleados que cuando cumplan las distintas metas, realicen específicas actividades vinculadas con el objetivo social para la cual se constituyeron, sin mantener directamente un vínculo laboral. Por otra parte, fomenta que se tercerice alguna labor desarrollada con la finalidad de aumentar los niveles de eficiencia y rentabilidad en la actividad económica mediante la bolsa de empleo, outsourcing e intermediación. (Almanza, 2018).

Asimismo, en México, el ámbito de la tercerización suele ser una modalidad de contratación que beneficia a las entidades en la reducción del costo laboral para las entidades, tal como es el caso de la obtención de una ventaja competitiva, en vista que por medio de la misma se logra una especialización mayor para el mejoramiento de los índices empresariales

de productividad, pero, genera una situación problemática al trastocar lo tradicional del vínculo laboral, la misma que analiza la forma en la cual la tercerización de empleados pueda suponer algún detrimento definido por la OIT como un decente trabajo (Montoya et al., 2022).

En Colombia, durante varios periodos laboró diversos puntos en las políticas públicas con la finalidad de que pueda darse el ofrecimiento laboral garantizando el debido respeto de sus derechos a pesar de que puedan existir subyacentes problemáticas, otros gobiernos procuraron asegurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo con la finalidad de establecer las garantías necesarias para que se consiga un trabajo con decencia manteniendo la particularidad del salario justo, estabilidad del trabajo, derecho al sindicato, seguridad social, otros (Montoya et al., 2022).

Asimismo, según los parámetros de los derechos individuales, el hecho de tercerizar determinados servicios termina por atentar con el derecho a mantener un trato justo con igualdad, debido a que mediante esa modalidad productiva de descentralización con la intención de asegurar una reducción de costos facilita la labor con una reducción de condiciones de trabajo, lo cual significa que los empleados que directamente sean contratados por la entidad principal puedan recibir ciertas mejoras y beneficios laborales a comparación de los empleados que hayan resultado tercerizados para el desempeño de las funciones similares o iguales que los empleados directos.

A manera de ejemplo, puede mencionarse los asuntos ligados a los sueldos y otros beneficios de carácter económico, en la cual el empleado directo obviamente obtendrá un monto mucho más alto a comparación de los empleados tercerizados, asimismo ocurre cuando se reparten utilidades.

Por otra parte, en vista que al tercerizar diversos servicios resulta ser un tema de mayor sensibilidad, la cual es utilizada continuamente en el país, por ello se demanda que se cuente con una serie de normativas que sean predictibles y uniformes para proteger los diferentes

derechos de los trabajadores, la misma que coadyuvará a ejercer con eficiencia las labores, sin embargo no se aprecia en las normas actuales y es notoria diversidad de incongruencias internas (tal como es el caso de la legislación que indica la implementación de registros empresariales que tercerizan al personal, donde se inscriben para el desarrollo de sus labores, sin embargo, el reglamento flexibiliza dicho requisito minimizando a que las entidades que tercerizan personal únicamente deberán indicar en la respectiva planilla que desplazan a los empleados, con ello se comprenderá la inclusión en la agrupación de entidades tercerizadoras). Ergo, la actual normativa acerca de tercerizar al personal no muestra un alto grado de eficiencia respecto al ámbito de los derechos laborales.

1.2 Descripción del problema

El hecho de preferir por las más flexibles formas de trabajar facilitan a los encargados de la toma de decisiones en cuestiones de trabajo, que opten por utilizar diversidad de figuras como es el caso de la triangulación, la misma que complementa la forma de los modelos utilizados según la tradición bajo parámetros temporales de trabajo, la misma que se conoce comúnmente como intermediación laboral, brindando la alternativa de que se pueda subcontratar los procedimientos realizados con terceros, la misma que se denomina tercerización. Para el caso de intermediación de empleados suele asociarse a que se puede enviar la mano de obra por parte de una entidad dedicada a la realización de servicios con carácter temporal a una entidad usuaria; en cambio la acción de tercerizar termina configurándose a través de agregar procedimientos de manera independiente, pero sin mantener alguna relación directa de empleo dado entre las entidades que resulten contratantes (Vargas et al., 2019).

Ante la mencionada perspectiva que se ha logrado evidenciar en el Perú, el parámetro de triangulación mantuvieron un positivo efecto acerca de los aspectos económicos en vista que se utilizan como el combustible necesario de ciertos modelos productivos, cuando se

observaron las mejoras de los índices de competitividad y productividad, pero cuando existen distintas configuraciones en el vínculo triangular la cual dependiendo de las propias características de diversos países, las maneras en la cual se ejecutaba el empleo tuvieron negativos efectos en cuestiones de los segmentos de áreas productivas y la diversidad de condiciones de vida en agrupaciones establecidas de empleados, sin embargo, los análisis realizados a países desarrollados, encontraron que respecto a una externa subcontratación suele asociarse a la reducción de la utilización de agrupaciones de empleados con habilidades menores.

Lo referente a la flexibilización para el ámbito laboral, tal como se da con la intermediación y subcontratación fueron materia de análisis en los últimos periodos para la doctrina y sector político (Manchego, 2014).

Tomando en consideración lo expresado por medio de Alegre et al. (2001), las diferentes figuras que se adoptaron en el país, tal como se da en el caso de la intermediación, se diseñaron con el pensamiento de brindar facilidades para contratar empleados y conseguir la activación de la economía en las entidades del Perú combatiendo la falta de empleo y de esa forma se espera el debido tránsito para desarrollar las estructuras horizontales ante los parámetros de intermediación y tercerización del personal, en relación a la tercerización, se le conoce comúnmente como la manera de subcontratar la producción de servicios o bienes, inclusive descentralizando diversas actividades especializadas brindadas por otra entidad con cierta autonomía de organización, dirección y patrimonio propio. Por otra parte, la intermediación toma como punto de partida el criterio de la ubicación del trabajo, dirección técnica y subordinación de la economía.

El escenario en el cual se resalta la figura de tercerización e intermediación de los empleados generaron directas consecuencias vinculadas a la protección de los trabajadores, en las empresas en las cuales se relacionan jurídicamente y de las entidades calificadas como

usuarias, según Villavicencio (2004) respecto al vínculo de intermediación se evidenciaron diferentes rangos de desprotección de empleados que van desde una consecuencia directa al utilizar una destacada mano de obra, en lo colectivo e individual, inclusive en hechos en los cuales los empleados sienten defraudación de los derechos por ficticios intermediarios, resulta indispensable que el correspondiente ordenamiento jurídico determine las herramientas reparadoras, sancionadoras y preventivas en relación al uso del vínculo triangular y conseguir que se pueda disfrutar del vínculo laboral de los diversos colectivos dependientes de entidades dedicadas al servicio así como las cooperativas de empleados.

Es preciso señalar que la Ley 27626, la misma que se encuentra debidamente reglamentada mediante el D.S 003-2002-TR, señala los puntos necesarios acerca de la forma integral de la situación problemática concerniente a la intermediación laboral. Tomando en cuenta lo indicado por medio de (Villavicencio, 2004) la regulación mencionada acerca de la intermediación laboral facilita el recurso a ella en el instante que median algún escenario de especialización, complementariedad y temporalidad (artículo 2 de la Ley 27626), en la cual suele expresarse que los empleados que terminen siendo destacados a una entidad calificada como usuaria no presten servicios que puedan implicar la permanente ejecución de las acciones principales de la entidad, en relación a las variables, resulta primordial que se realice la elaboración de una tipología de toda alternativa de tercerización e intermediación laboral en el país vinculando cualquier variable y alguna forma empresarial que resulte factible, que sea de naturaleza temporal o permanente de la labor de particularidad secundaria o principal de las mismas.

Basándose en los conocimientos acerca de la aparición de esta modalidad de contrato en el país, es importante indicar que la realidad del problema de la labor investigativa radica por la falta de cumplimiento de la normativa de la ley de intermediación, las mismas que se celebran por medio de las entidades intermediadoras y las entidades comerciales pequeñas en

la cual se afecta directamente al empleado destacado, desnaturalizando el contrato en vista que no cumplen con su finalidad, por ello se considera como fraude a las normativas de trabajo, , toda vez que se evidencia un escenario regulado y que toma en consideración una ley que prevé alternativas de control sobre entidades que brindan servicios de intermediación laboral, la forma de contrato favorece a las entidades usuarias con el objetivo de que reemplacen personal en forma eficiente y rápida para labores que no se encuentren vinculados directamente con los procedimientos de producción, tal como es el caso de mensajería, seguridad, vigilancia, limpieza, etc.

Teniendo en cuenta los argumentos teóricos y prácticos sobre sobre asuntos ligados a la tercerización laboral y la intermediación, así como la constante búsqueda de mejoras a la figura de la gestión de las relaciones laborales y por consecuencia el empleo en el Perú, según experiencias exitosas en otros países, se formula el siguiente problema general.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cómo la intermediación y tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?

1.3.2 Problema Específicos

- ¿De qué manera la normatividad de la intermediación laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?
- ¿Cómo la normatividad de la tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?
- ¿De qué manera los derechos laborales influyen en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?

1.4 Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

Tomando en consideración lo indicado por medio de Montoya et al. (2022) mediante su labor investigativa fomentó el análisis para determinar lo que implica la tercerización con decencia del trabajo, el trabajo fue cuantitativo, se estableció como conclusión que se apreciaron diversos puntos a la existencia de dicha modalidad de contrato por lo que el trabajador tiene la sensación de que existe una oportunidad de que sea empleado, pero las particularidades de dicho trabajo posee la carencia de ciertas cualidades de una labor realizada con decencia.

Según Pérez (2020) mediante su labor de investigación resalta la importancia de la regulación y tercerización de los trabajadores en Chile, reconstruyendo las modificaciones laborales, estableciendo como conclusión la factibilidad de destacar que a pesar de que se practique accesoriamente, una tercerización representa una fundamental alternativa estratégica de la reconversión productiva que opera en el mencionado país posteriormente de los estructurales ajustes neoliberales, así como el hecho de que la entidad logre adaptarse, vinculándose con el aumento de la magnitud de la fuerza laboral, luego, el hecho de regular la tercerización representa un limitado avance ligado a las condiciones laborales, dejando importantes vacíos que pueden redundar en institucionalizar la falta de igualdad de las condiciones de los trabajadores de planta así como el personal externo, ante ello, el regularlo consolidará el modelo dominante que se relaciona con la tercerización, vínculos dependientes y verticales de las entidades así como las consecuencias de la precarización de los empleados.

Asimismo Battistini (2018) mediante su labor investigativa analiza las diversas variaciones que se evidencian en el ámbito de la subcontratación laboral en la modernidad, estableciendo como conclusión que la subcontratación o tercerización del personal en la actualidad se relaciona a diversas variantes, con un grado alto de complejidad, la misma que

genera dificultades de que se encuentre una vía única para solucionar los temas la cual implica sustanciales mejoras en las condiciones de trabajo y empleo. Por otra parte, se entiende que una tercerización no resulta ser una palabra sinónima de precarización del trabajo, la forma de uso no debe relacionarse indispensablemente a una rotunda modificación de las diversas condiciones de trabajo y empleo para los diferentes operarios en una determinada entidad, pero al contrastarlo con otro instante en el cual las entidades pequeñas son proveedoras de alguna proporción de las empresas grandes del sector industrial o del mismo Estado, actualmente, la modernidad de una tercerización se vuelve una opción privilegiada para la aplicación de importantes distinciones en la manera en la cual se contrata, la condición laboral, el salario y se sirve de un inmejorable mecanismo para conseguir la fragmentación de colectivos de trabajo reduciendo los costos de las entidades grandes.

Por su parte Cusimayta (2018) mediante su trabajo de investigación resalta la importancia de analizar la precariedad del empleo en las entidades dedicadas a la intermediación de trabajadores en el Perú, estableciendo como conclusión que en el país las entidades dedicadas a la intermediación evidencian cierta precariedad en la utilización de un aproximado de 34% de la totalidad de empleados, la misma en donde los trabajadores se encuentran en un escenario inseguro al estar en la incertidumbre de si continuaran su relación laboral así como el nivel de sus ingresos, asimismo, el escenario mencionado señala que en un porcentaje alto de casos en los cuales no se evidencia seguridad en la relación de trabajo que indica la preferencia del empleador por celebrar contratos que no sean permanentes y a la vez con una ley permisiva que facilita que se contrate en forma temporal, asimismo la falta de inspecciones de carácter laboral, genera una situación preocupante sumado al insuficiente ingreso, debido a que ante una pérdida eventual de empleo o por algún tipo de enfermedad, será difícil afrontarlo por la falta de recursos. Se considera importante resaltar que la forma en la cual los empleados se organizan en entidades dedicadas a la intermediación resultaría

beneficiar a varios en las mejoras de la actualidad en la cual están, pero afiliarse a un sindicato en el Perú resulta ser muy aunado y bajo, ante ello los sindicatos en ese tipo de entidades presentan dificultades para que se logre debido a que poseen la condición de destacados en distintas entidades usuarias, generando una percepción de la entidad usuaria como si fuese el empleador y no como intermediadora, debido a que no comparte tiempo y espacio entre ellos, se dificulta los lazos de cohesión y unidad.

Según lo indicado por medio de Fernández y Longo (2018) mediante su labor investigativa, analiza los diversos procedimientos ligados a la tercerización y soluciones sindicales en el ámbito del comercio y petroquímica, la meta de la labor es realizar el análisis de la manera en la cual los procedimientos ligados a la tercerización afectan a la agrupación de trabajo así como a las actividades de los sindicatos ante los procedimientos en Argentina con mayor énfasis en 2 ámbitos específicos: en la petroquímica y en entidades que se dedican al rubro de supermercados, se establece como conclusión que la problemática generalmente no está ubicada en que dichas modificaciones pueden debilitarse a las organizaciones de distintos gremios, más bien en las formas en las cuales se logra la reactualización de las alternativas estratégicas ante la tercerización, lo cual significa, para las acciones y posicionamientos, las mismas no suelen contraponerse e inclusive se naturalizan, los procedimientos son fragmentados a las agrupaciones de empleados.

Asimismo, Cobo (2017) mediante su labor realizada, considera la importancia del ámbito de la tercerización la misma que se puede apreciar como un mecanismo de gestión para las empresas, estableciendo como conclusión que se logra evidenciar que el ámbito de la tercerización de labores misionales evidenciadas en Colombia resulta factible si es que el servicio o proceso que se decidió tercerizar se realice con la debida autonomía administrativa y técnica de parte de la persona contratista y no perjudique los derechos plasmados en la normativa favorable a los empleados. Los factores señalados, autonomía de carácter técnico y

administrativo de los prestadores de servicios para garantizar que se cumplan con los derechos de los empleados resultan ser indispensables para que se cuente con una transacción que mitiga y controla las situaciones riesgosas ante una supervisión eventual de las entidades de control, por otra parte, en el lineamiento con el factor de brindar la debida protección de los diversos derechos de los empleados, las entidades deciden establecer un balance de las metas financieras al generar trabajo permanente ofreciendo la oportunidad de crecimiento sea de la entidad como a las de sus empleados, al buscar equilibrar a la entidad y empleado, analizando individualmente de la empresa para la identificación de los sectores funcionales generando un desgaste en la administración, perder tiempo, pocas facilidades para la generación de valor a la entidad y determine procedimientos fundamentales fortaleciendo la concentración de esfuerzos generando alternativas estratégicas que facilitan a la entidad para que cuenten con un definido enfoque.

1.4.2. Antecedentes nacionales

Según Pérez (2020) mediante su trabajo de investigación resaltan la importancia de analizar la manera en la cual se desnaturaliza los contratos ligados a la e intermediación al aplicarse debidamente los parámetros del principio conocido comúnmente como primacía de los hechos reales, establece respecto a la intermediación laboral que afecta en forma significativa la contratación de algún complementario servicio brindado por los empleados durante el periodo 2018 evidenciado en la ciudad de Huancayo, asimismo, se pone un mayor énfasis en los contratos ligados a la intermediación de los trabajadores en vista que suele perjudicar a los empleados del país, termina vulnerándose los derechos cuando no se reconocen de manera adecuada los beneficios de carácter laboral, razón por la cual debe regularse las respectivas normativas así como el Código de los empleados plasmando tanto los derechos del trabajo como una serie de beneficios para que sea regulada adecuadamente, unificando y legislando en el Perú los Derechos Laborales.

Asimismo, Guevara (2019) mediante su trabajo de investigación realizado, resalta la importancia de analizar el ámbito de la tercerización, así como las consecuencias concernientes a los derechos de los trabajadores de la entidad Protemax durante el periodo 2018 en la localidad distrital de Santiago de Surco, el método que se aplicó a la labor fue de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, se optó por considerar una población representada por 110 empleados pertenecientes a la mencionada entidad, es importante señalar que el MTPE, el mismo que tiene a su cargo velar por la empleabilidad y derechos de los trabajadores, tiene la función de realizar la supervisión de la totalidad de entidades que necesitan de la contratación, sea tercerizadora o principal, teniendo en consideración el clima laboral, la calidad y una serie de beneficios direccionados a los individuos que laboran en entidades o empresas dedicadas a ofrecer servicios tercerizados. Al considerar que los diversos beneficios sociales representan un constitucional derecho señalado en el art.24 en su segundo párrafo, ponderará diversas obligaciones de los empleadores.

Por su parte, Vigil (2018) mediante su trabajo realizado, considera importante la aplicación de la tercerización del trabajo en la administración de entidades dedicadas al rubro de la minería, el método se encuentra enmarcado en el enfoque cuantitativo, la labor fue de diseño no experimental, tipo correlacional, se optó por la elección de una población representada por 140 individuos y 103 individuos de muestra, el resultado favoreció la conclusión de que las pocas ventajas que un empleado formal suelen estar relacionadas en forma significativa con la entidad dedicada a la tercerización, asimismo lo que en el entorno actual exige en materia de estándares laborales y las de proteger a los empleados en derechos y actividades, coloca en énfasis las normas ligadas a la tercerización, considerando que no resultan suficientes para establecer un debido control de los procedimientos tercerizadores cada vez mayor.

1.5 Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación práctica

Se encuentra justificado desde el punto de vista práctico en vista que es importante debido a que en los últimos periodos evidenció un control adecuado de la tercerización e intermediación para el debido cumplimiento de objetivos y con la labor de campo facilitará determinar las alternativas de solución necesarias para que la entidad logre mostrar un crecimiento en los plazos establecidos.

El trabajo investigativo beneficiará a los empleados que resultaron perjudicados por la utilización indebida de los contratos ligados a la tercerización de los empleados, en vista que generalmente suele aplicarse dicha modalidad con la intención de no reconocer los diversos derechos de los trabajadores, es importante señalar que los servicios ligados a la tercerización de los trabajadores representa ser el medio utilizado por las entidades para economizar y reducir costos mejorando los índices de productividad, sin embargo cuando no se encuentre debidamente regulado adecuadamente, genera el aprovechamiento de los vacíos de la ley y se apliquen para abaratar costos debido a la ausencia de regulación y abusar de los mismos, tales como perder habilidades para que se cumplan las metas de la entidad, no manejar adecuadamente los parámetros de calidad afectando los derechos de los empleados que pertenezcan a las entidades tercerizadas.

El entorno laboral resulta ser muy diverso, pero resulta lamentable que el ámbito ligado a la tercerización de los empleados, tal como se detalló en el planteamiento suele brindar un debido apoyo para que las entidades crezcan, pero evita hacerse cargo de diversos seguros los mismos que según la legislación se les debe brindar a los empleados, pero las entidades que tercerizan personal realizan sus contratos temporalmente evitando que el empleado pueda ser contratado a un plazo indeterminado.

1.5.2. *Justificación teórica*

Se encuentra justificado desde el punto de vista teórico, debido a que es importante para ampliar los conocimientos conociendo el grado de dependencia de las respectivas variables, asimismo, es indispensable referirse a la existencia de una eficiente regulación acerca del trabajo de control y fiscalización constante los mismos que están a cargo de las instituciones estatales que poseen las competencias necesarias para tal fin, asimismo el empoderar a los sindicatos para que promuevan la activa participación en los problemas ligados a la tercerización y su indiscriminada utilización, resulta lamentable que cualquier intención buena que quiera aplicarse prácticamente resultan inservibles debido a que no se cuenta con una normativa para regular a la tercerización eficientemente, debido a que no debe olvidarse que los derechos del trabajo poseen la calificación de los fundamentales derechos, razón por la cual serán protegidas constitucionalmente, por ello, se necesitan de normas idóneas que fomenten el debido respeto a los derechos y que se ejerzan en forma funcional y eficiente.

1.5.3. *Justificación metodológica*

La labor realizada se encuentra justificada desde el punto de vista metodológico en vista que será de suma utilizada para las personas que realizan la respectiva investigación debido a que aplicará debidamente los cuestionarios ligados a las variables que serán sometidas a validación de profesionales con la pericia y experiencia necesaria para que se ejecuten a la correspondiente muestra de análisis para comprobar y demostrar la fiabilidad aplicando metodologías como el Alfa de Cronbach, asimismo, será útil para los encargados los que realicen una investigación sea como antecedente o material bibliográfico.

Por otra parte, se utilizará como un análisis de tipo explicativo y al aplicarse la respectiva regresión logística ordinal se podrá comprobar la existencia de una variable respecto a otra.

1.6 Limitaciones de la investigación

Se resaltan entre las principales la escasa cantidad de fuentes bibliográficas relacionadas a la diversidad de antecedentes de la labor investigativa, razón por la cual se tendrá que acudir a la utilización del internet para que represente una fuente de datos e información.

Asimismo, al aplicarse las encuestas se evidencia una serie de dificultades debido a que se presencia mayormente que representantes legales trabajan fuera del centro laboral, sin embargo, se puso un mayor énfasis en superar cualquier limitación para la realización de la labor investigativa.

1.7 Objetivos de la Investigación

1.7.1 Objetivo general

Explicar como la intermediación y tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

1.7.2 Objetivos específicos

- Demostrar de qué manera la normatividad de la intermediación laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.
- Evaluar como la normatividad de la tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.
- Explicar de qué manera los derechos laborales influyen en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

1.8 Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

La intermediación y tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

1.8.2. Hipótesis específicas

- La normatividad de la intermediación laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.
- La tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.
- Los derechos laborales influyen significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1. Teoría General del Contrato de Trabajo

La mencionada teoría a lo largo de varios periodos con mayor énfasis en la edad contemporánea, se desarrolló diversos puntos ligados al derecho civil; pero se inicia en Roma mediante los análisis romanistas, tomando en consideración lo señalado por medio de (Carrión y Portal, 2022). Asimismo, la mencionada teoría muestra una serie de disposiciones de carácter jurídico que gira según el espíritu liberal. En Perú, la mencionada teoría suele desarrollarse en el ámbito del código civil, mediante su art. 1351 libro VII, indicando que el contrato se designó a la creación y regulación de todo contrato basándose en la forme en la cual las partes interesadas se manifiestan, por otra parte, la teoría relacionada al campo del derecho civil se vincula al derecho privado, en vista que se aplica al campo minero, societario, navegación, agrarios, laborales, comerciales, otros, por ello se puede apreciar que es recomendable considerar que todo ámbito ligado al derecho privado posee una regulación propia según los contratos que se celebren (Carrión y Portal, 2022).

Generalmente los contratos están relacionados a normas especiales, debido a que todo contrato individual o de trabajo poseen normas especiales, pero en las normas laborales no se altera lo que se está regulando mediante el contrato, razón por la cual los que califican como individuales no garantizan el cumplimiento de lo que se determina por las normas careciendo de validez cuando se celebran en vista que los derechos laborales se restringen, por ello no se puede renunciar a tales derechos, indicado mediante el principio de irrenunciabilidad en materia de los derechos del empleado, inclusive la misma Constitución les brinda protección en vista a que representa ser la parte de mayor debilidad en el escenario que genera el vínculo laboral (Carrión y Portal, 2022).

2.1.2. Enfoque teórico sobre los Derechos fundamentales de los trabajadores

Los fundamentales derechos se tratan mediante las leyes y la doctrina y está orientado a cualquier individuo, los mencionados derechos resultan ser los que representan el núcleo principal de cualquier sociedad, razón por la cual, desde el punto de vista constitucional los legisladores deberán brindarles una mayor protección. Diversidad de países a nivel mundial decidieron adoptar a los derechos del trabajo y de diferente contenido en la sociedad como los fundamentales derechos, asimismo en otros países de Europa, la inclusión de los mismos resultó ser trascendental, Alemania resulta ser el país que posee una mayor inclusión, la cual se evidencia desde el periodo de 1919 la misma que se medió mediante la constitución de WEIMAR (Blancas, 2015).

Los derechos fundamentales con el correr de los años se reconocieron para todo empleado, los mismos que trascendieron notablemente en vista que se recogieron por las leyes principales que garantizan la debida protección a los derechos humanos, asimismo tales derechos fundamentales de los empleados aparte de que se les brinde protección debida mediante las diversas constituciones a nivel mundial, así como por la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos enmarcan distintos derechos favorables a los empleados, sumándose también los puntos planteados mediante el Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles, los mismos que poseen como una fundamental base que se promulguen los derechos de los sindicatos a los cuales el empleado decide formar parte facilitando que los derechos sean equitativos tanto entre empleados como empleadores, no facilitando que el empleador evidencia un comportamiento arbitrario. Ante ello, se determina que el hecho de constitucionalizar los fundamentales derechos resultó ser de gran importancia para el entorno mundial debido a que da lugar a que los derechos del trabajador puedan consolidarse (Carrión y Portal, 2022).

2.1.3. Teoría de los actos propios

Resulta ser calificada como una manifestación o manera en la cual se concreta los puntos plasmados mediante el principio de buena fe. La noción se remonta desde lo acontecido por el derecho romano conocido también como *fides bona*, en la cual se expresó ciertas concepciones sociales tomando en cuenta la costumbre de la observación y la espera en el vínculo dado entre varones de honor para honrar la confianza al cumplirse las recíprocas expectativas. (López, 2016).

Las premisas generales por las cuales se diseñó la doctrina resulta ser el imperativo de reducir determinadas consecuencias jurídicas al actual comportamiento de un individuo que suele contradecir lo que obra por la misma en un tiempo pasado, pero entre los 2 comportamientos necesariamente prevalece la primera si es que sea lícito, el segundo comportamiento a pesar de que tiene cierto parecido a lo lícito, termina contradiciendo al primero, deberá desecharse en vista que perjudica la buena fe y las acciones podrán calificarse como un abuso eventualmente acarreado la ineficacia. (López, 2016).

En relación a los requerimientos jurídicos y técnicos exigidos para la aplicación correcta de la TAP y que se mencionan comúnmente a través de la doctrina, se acepta una copulativa concurrencia de: (a) un primer comportamiento que resulte ser jurídicamente voluntaria, válida y relevante; (b) que el comportamiento señalado pueda producir de manera objetiva el correspondiente estado de hecho que facilita la generación de expectativas y confianza en otro individuo; (c) un segundo comportamiento que sea incoherente y contradictorio con el primero y se estime ejercer una pretensión, facultad y derecho (d) que pueda darse la existencia de la identidad dada entre el individuo que alcanzó a desarrollar el primer comportamiento y que se proyecta a desconocerla con una acción contraria. (López, 2016).

2.1.4. Principio protector

Posee como finalidad brindar la debida protección a quien se considere que evidencia debilidad en el vínculo de trabajo, haciendo respetar sus derechos ante una empresa privada o pública, encargada de la administración de los diferentes recursos y en algunas ocasiones los mecanismos probatorios que se producen en el desarrollo del trabajo. Se considera importante señalar que el principio conocido comúnmente como de primacía de la realidad, fomenta la búsqueda de la protección al empleado ante la posibilidad de diferencias dadas entre un hecho real y lo señalado por medio del contrato, las acciones se logran superponer ante el reglamento y otros referidos al contrato civil, si es que se pretende establecer una simulación de una relación de trabajo, razón por la cual, el mencionado principio determinará la existencia de un vínculo de trabajo dado entre las partes y no en el vínculo civil, asimismo, se le podrá despedir al empleado por algún comportamiento laboral o motivo justificado, el principio de razonabilidad, suele vincularse de manera directa con la justicia y se califica como una alternativa de prohibición y control, abusando de la utilización de ciertas potestades discrecionales, razón por la cual se realiza la exigencia de que se brinden las respectivas respuestas a los parámetros de razonabilidad y no se genere algún tipo de arbitrariedad, con la finalidad de brindar la justificación de las decisiones se hallará un razonable vínculo entre la finalidad y el medio utilizado (Valdez, 2022).

2.1.5. Principio de irrenunciabilidad

Fomenta la prohibición de las acciones de disposición que puedan recaer en los derechos que se originan en normativas imperativas sancionando al invalidar la manera de transgredir el reglamento, el mencionado principio suele oponerse a la jurídica validez de la acción que se relaciona con el empleado a que renuncie a sus derechos como trabajador, al calificarla como una manera de limitar la autonomía de la voluntad, proteger mediante la legislación (Valdez, 2022).

Asimismo, el mencionado principio se vincula a limitar el grado autónomo de la voluntad del empleado, amprando la particularidad protectora del derecho de la labor, tomando en cuenta la poca igualdad que generalmente pueda caracterizar a las partes del vínculo de trabajo (La ley, 2022).

2.1.6. Principio de continuidad

Su objetivo principal es que el contrato de trabajo pueda perdurar a lo largo del tiempo, dando prioridad a la modalidad de contrato a un periodo indefinido, es sostenida como una manera de limitar la culminación arbitraria e injustificada del contrato laboral, lo cual significa que se dará la exigencia de que el contratador no tome la decisión de aplicar el despido al empleado si es que no fuese por un motivo que esté debidamente justificado, ante ello, se fomenta la búsqueda de la seguridad de la fuente laboral, beneficiando directamente al empleado, el mencionado principio promueve que se asegure la estabilidad del trabajo. (Valdez, 2022).

Es importante señalar que el Principio de Continuidad, suele expresar la actual tendencia del Derecho laboral para que se atribuya una duración más larga al vínculo laboral desde diversas perspectivas y en la totalidad de aspectos, asimismo brinda una orientación clara y tutelar, manifestando las acciones necesarias para preferir los contratos indefinidos, así como la amplitud para que se admita diferentes maneras de modificar el contrato laboral con el objetivo de que se conserve el vigor (Vilchez, 2008).

Esta premisa de continuidad resulta ser la raíz mediante se procederá con la debida acepción de estabilidad la misma que emplea 02 extremos del vínculo de trabajo, al contratar la estabilidad de ingreso y de egreso con lo que comúnmente se conoce como estabilidad de salida. Al utilizarse determinados preceptos para dar continuidad al trabajo permanecerá en periodos y sin conseguir afectarse o concluirse por distintos argumentos a los que se fijan por alguna ordenanza, ni mucho menos si se trata de diversas infracciones de constitucionalistas

facultades, se acotará como probatoria al restituir a los asalariados en temas de nulas destituciones o al suponer que se dé un prefijado contrato profesional apenas se compruebe que el cargo resulta ser durable y que no importe las especificaciones de los intervinientes en el manuscrito más bien en acciones reales en los parámetros de supremacía de los hechos reales (Amorín, 2021).

2.1.7. Principio de buena fe

En la gran mayoría de periodos la buena fe aplicada a las diversas modalidades de contrato laboral no se ha modificado y se encuentre vinculado estrechamente con diversidad de parámetros relacionados a la honradez y confianza, resaltando con cierto énfasis la aplicación de los contratos laborales, en vista que se relaciona con lo personal y legal, manteniendo una continua duración en el cual las diferentes partes evidencian una adecuada conducta a la finalidad que posea cada uno (Valdez, 2022).

La buena fe representa para el derecho privado un principio general tomando en cuenta una amplia tendencia que se extiende en el ámbito del derecho nacional, la modalidad de contratos deberá aplicarse mediante la buena fe, razón por la cual obligarán no a los que se expresa en ellos, más bien a la totalidad de las cosas emanadas por la naturaleza de la obligatoriedad, o por la costumbre o legislación pertenecientes a ellas (Schopf, 2018).

Es importante señalar que respecto a la buena fe contractual representa un jurídico concepto de indeterminada referencia, que se pueda remitir a una agrupación de directivas que no fueron expresados en los contractuales acuerdos relativos a la honestidad, lealtad y mutua consideración que las correspondientes partes contratantes esperen con razonabilidad en la reciproca conducta para atender a la relación especial formada entre las mismas vinculadas al contrato, por otra parte, la observancia de dicha agrupación de directivas fomenta que se actúe según los diferentes estándares del correspondiente contratante honesto y leal, que se caracteriza por un comportamiento que toma en cuenta los intereses propios así como los de

la parte opuesta para lograr la satisfacción del objetivo económico o finalidad práctica que subyace a la convención, en forma de que no se comporte de manera abusiva y que no defraude las expectativas legítimas del comportamiento de la contractual contraparte. Asimismo, respecto a la autonomía privada está referida a la totalidad de los aspectos convenidos explícitamente a través de los contratantes, es importante señalar que la buena fe está referida a la totalidad de los aspectos que no se acordaron expresamente por las partes (Schopf, 2018).

La valoración central que se relaciona con el ámbito de la buena fe contractual que se vincula con los parámetros ordenadores viene a ser la confianza de la cooperación e intercambio que subyace respecto al contrato. La protección y la existencia de dicha confianza representa un indispensable y básico presupuesto para que se realice el desarrollo y tráfico jurídico en general, sin ella el comercio y economía canalizada por medio de los contratos no resultarían posibles, por otra parte, es importante resaltar que la autonomía privada posee un correlato necesario así como el presupuesto de ejercer la confiabilidad depositada por la contraparte contractual, el cual es expresado en cierta expectativa de que se confía básicamente en las promesas, en las palabras y que garantice su cumplimiento, hecho que muestra coincidencia con el significado original de la buena fe contractual, debido a que se encuentra relacionado por la declaración propia de la confiabilidad implementada por la otra parte.

Asimismo, la confianza que se expresa por medio de los aspectos de la buena fe contractual generalmente no suele agotarse, pero el solo hecho comprende una agrupación amplia de implícitas expectativas en relación de lo que se entiende por conducta exigible, es preciso señalar que las partes contratantes mediante el recíproco trato ligado a la ejecución y desarrollo del contrato, dichas expectativas de carácter implícito poseen una directa incidencia en la forma en la cual se interpreta la integración, convención, limitar diversos comportamientos de las personas contratantes e inclusive correcciones eventuales o cambios

de lo que contiene el reglamento contractual, en donde el grado de confianza que se deposita en la contraparte, lo relevante que resulta la buena fe, las mismas que varían según las particularidades y naturaleza del negocio que se encuentran ligadas a la convención. (Schopf, 2018).

Los parámetros indicados respecto al principio de la buena fe representa una normativa básica y jurídica que facilita a las personas mantener en la espera un rango de comportamientos de los diversos actores de la sociedad, brindando de esta manera el derecho a mantenerse en espera si es que los básicos comportamientos de los individuos se suelen producir en diversos escenarios de razonables expectativas en el resto, variando posteriormente, lo que no puede generar alteraciones de los vínculos jurídicos constituidos anteriormente (López, 2016).

Asimismo, se resalta que la buena fe al ser un constitutivo principio ligado al ordenamiento jurídico, facilitará lo complejo del ordenamiento, operando como una limitación externa para que se ejerzan los subjetivos derechos en vista que el contenido de los subjetivos derechos particularmente representa el natural o primer límite, parecido a una limitación interna, pero en lo que respecta a la limitación externa, la buena fe se concreta a través de lo que señala la doctrina acerca de abusar del derecho, la cual se entiende como un excepcional correctivo, que se fundamenta en las costumbres y la moral, el ejercer legítimamente los derechos (López, 2016).

2.1.8. Principio de causalidad

Se entiende como el principio protector, la misma que representa un consustancial elemento en el cual se fomenta el debido respeto de los derechos del trabajo del empleado, el plazo en el cual dura la relación de trabajo que deberá garantizarse durante la subsistencia de la motivación que lo genera, por ello se requiere establecer el reconocimiento de que efectivamente se da la factibilidad que el empleado se le despida en algún instante, pero dicha

acción deberá desarrollarse con los fundamentos y motivación evitando afectar los derechos protegidos por las leyes y la razón, lo cual significa que no se le puede despedir si es que no se da una justificación justa que la pueda acreditar (Valdez, 2022).

Resulta importante tener en cuenta lo persistente del fenómeno causal, así como la de las diversas condiciones para que siga produciéndose el efecto, de manera tal que si el fenómeno causal resulta ser bajo o elevado, se podrá registrar el hecho en forma directa y proporcional en el efecto, ante lo mencionado, se explica que por medio del auge de los cambios mercantiles evidenciados en Roma, la forma de contratar resultaría intensa y la modalidad contractual girará en torno al nivel en el cual se desarrolla el comercio, pero en la etapa feudal, con el decaimiento y posible desaparición del vínculo mercantil, el contrato experimentará una depresión fuerte al extremo de que casi se extinguiría, asimismo en la etapa del capitalismo, la modalidad de contrato y el que se da como institución, se transformó en la modalidad idónea para la realización e intercambio de la economía. Por otra parte, al abigarrarse extremadamente los vínculos mercantiles de manera tal que el hecho de producir prolifera formas contractuales: sean las formas sociales y jurídicas de los diversos intercambios en la economía creciente, las mismas que no resultan ser más que comportamientos condicionados por diversos factores que modula el derecho. Tomando en consideración dicha perspectiva, el motivo representa ser el componente del contrato, tal como la extrínseca como una acción externa al derecho o a la ley, pero los cuerpos legales son diversos, y toman en cuenta el motivo como componente esencial de un determinado contrato. (Vázquez, 2008).

Es importante señalar que la causa resulta ser, en lo que respecta a contratos, diversa al motivo de la obligación, debido a que en ellas se presentan como una jurídica noción equivalente a su fuente, el contrato no podrá ser explicado, representa una fuente privada del derecho y mantiene sus propias fuentes en la realidad de la sociedad, a pesar de que la causa

sea un componente del contrato como hecho material o circunstancia, no representa ser el componente esencial que se relaciona con los aspectos del derecho; la misma que de manera agrupada no realiza la investigación de sus motivos, más bien se ejecuta en hechos creados y tiende a modularlas, ofrece la manera que más les conviene o inclusive puede prohibirlas, pero no se encuentra entre sus objetivos garantizar la obtención de las respuestas a las diversas causales de los hechos, es un escenario de la filosofía. (Vázquez, 2008).

2.1.9. Principio de supremacía de la realidad

Tomando en consideración lo indicado por medio de Amorín (2021) el mencionado principio se da en 02 hipotéticos escenarios: al aparentar la celebración de un contrato de trabajo así como la correlación de la actividad falseando a las personas relacionadas, como el caso de entidades aseguradoras consiguiendo ilegales primas, asimismo en el escenario en el cual las personas que intervienen indican la modalidad de contratación de locación, a pesar de la existencia del vínculo de trabajo en vista que se ejerce cierto dominio de direccionamiento ante el locador generando que una LPCL, en el art77° indica al Falseamiento de la Estipulación Transitoria, dentro del mencionado contexto, los correspondientes magistrados prevalecen lo verdadero ante el hecho de simular a los intervinientes, deduciendo las acciones de que se oculten a una manera autentica, la misma que resulta procedente de dicha coyuntura real, a pesar de que en instantes la persona asalariada integra cierto artificio y se favorezca del mismo, se establece como conclusión que el TC para el caso de Nidia Calle Vilchez (Exp. N° 0833-2004-AA/TC) señala que tomando en cuenta los determinados escritos, resulta admitida por el juzgado, y se le concede la razón a la trabajadora. (Amorín, 2021).

2.1.10. Principio de primacía de la realidad

Según Campos (2018) se le conoce comúnmente como de veracidad, se considera un fundamental principio del derecho del trabajo, pero no está señalado por la normativa, más bien en la jurisprudencia y doctrinas del T.C y el Poder Judicial. Está definida como el hecho

de que en una situación de norma del trabajo o fraude no es aplicable la documentación suscrita entre el empleador y trabajador, en vista que se estima realizar la simulación de la relación de trabajo por medio de los contratos de administración, los que se conocen comúnmente como sujetos a modalidad, etc. Según Campos (2018) el mencionado principio fomenta que se prevalezca las situaciones reales acerca de lo que se pactó en el contrato, por otra parte, desde el punto de vista laboral, primará lo que sucede en plena práctica acerca de lo señalado documentariamente, lo relevante es que se determine lo que ocurre realmente en relación a los aspectos laborales, lo mismo que se prueba a través de los mecanismos probatorios que señalen las partes de la situación conflictiva. (Plá, 1998).

Por dicha situación, ante el principio señalado, al existir un contrato formal y escrito, lo que va determinar la naturaleza verdadera del vínculo es la manera en la cual se ejecutó las acciones, ciertas manifestaciones que los esenciales componentes evidencien acerca de los contratos de trabajo son el pago de beneficios sociales, CTS, obligaciones tributarias, entrega de boletas, gratificaciones, etc. (Campos, 2018).

Asimismo, se visualiza las particularidades del vínculo laboral tales como son la continuidad, estabilidad, prestación de servicios a través de los que se puede presumir un vínculo de trabajo, tratando de que se dé el ocultamiento de las labores realizadas por el empleado bajo una modalidad de contrato o que posea una naturaleza civil, ante lo mencionado, resulta ser el juez quien cuente con la obligatoriedad de establecer la naturaleza verdadera de la prestación, tomando como punto de partida los esenciales elementos del contrato laboral. (Cabanellas, 1960).

Es de vital importancia indicar que el principio conocido comúnmente como de primacía de la realidad es aplicable cuando se da la simulación de las partes en la celebración del contrato laboral para poder realizar engaños a terceras personas para que se beneficien, por otra parte cuando se da la celebración de contratos ligados a la locación de servicios o que

mantengan una definida duración ocultando que el servicio prestado se da a un tiempo indeterminado, para dichos casos primará el hecho real sobre lo que se simula considerando como no válidas las acciones encubiertas. Igualmente, es de relevancia para establecer que existe un vínculo de trabajo, la misma que presenta componentes para que colabore a la identificación tal como con la subordinación, remuneración, prestación personal, centro laboral, horario, etc, componentes propios de un vínculo contractual que posea una naturaleza de trabajo, razón por la cual se puede presumir el contrato laboral (Campos, 2018).

En relación a la presunción de la relación de trabajo, el empleado deberá realizar los aportes de los mecanismos que sean indispensables para que se dé la acreditación del vínculo laboral, primeramente demostrando que la labor fue realizada bajo una particularidad personal en vista que el empleado se comprometió a brindar sus servicios personales sin que se pueda transferir a un tercero, asimismo se puede determinar que el empleado cumpla con sus obligaciones de trabajo en su jornada señalada según el contrato vigente. Por ello, que lo señalado por medio del principio de primacía de la realidad visualiza el cumplimiento de 3 funciones, primeramente una que posee políticas legislativas, en vista a las normativas de trabajo fundamentadas en el principio desarrollado, en segundo lugar las normas, a través del mismo el principio en mención se utiliza como un supletorio elemento en ausencia de la legislación, y tercero es la interpretativa, debido a los aportes en los análisis de lo que se pretende por las normativas del trabajo (Podetti, 1997).

2.1.11. La intermediación laboral

La definición de tercerización, se encuentra vinculada con alguna manera de desproteger el trabajo, el mismo que es utilizado para la designación de formas de trabajo distintas a las que figura en el contrato tradicional celebrado entre la empresa y un trabajador, suele caracterizarse por la autonomía e independencia de las partes, a pesar que mediante la

subordinación organizacional y técnica son las principales particularidades de la tercerización. (Montoya et al., 2022).

El ámbito concerniente a la tercerización principalmente suele implicar a la contratación de personal que produzca bienes y preste determinados servicios sea de manera indirecta o directa por medio de agentes de empleo, entidades temporales, cooperativas u otros que realizan ofertas que correspondan a mano de obra especial que utilizan la modalidad de contrato de labor o por obra realizada. Es importante señalar que la tercerización sucede al transferirse labores productivas a terceras personas y se le califica indispensable para asumir los retos económicos con cambios permanentes los mismos que suelen exigir el hecho de flexibilizar el mercado laboral, a pesar que genere situaciones preocupantes en los trabajadores, los mismos que lo relacionan con los efectos de la inestabilidad laboral, a través del hecho de tercerizar al personal, suele contratarse empleados de apoyo, a pesar que diversas entidades tercerizan labores primarias para garantizar la reducción de costos productivos con mayor énfasis en el costo laboral (Montoya et al., 2022).

Es preciso indicar que todo contrato ligado a la intermediación laboral, se entiende como una modalidad para contratar personas de manera indirecta, en la cual suelen intervenir hasta 3 individuos: entidad usuaria, entidad de servicios de intermediación y el empleado calificado como destacado. Por otra parte, se resalta el desenlace del mencionado acuerdo, el cual va desde la entidad usuaria al solicitar a la entidad encargada de la intermediación, con personería jurídica inscrita debidamente en las organizaciones encargadas de supervisar los asuntos laborales y trabajadores destacados, con el objetivo de que se apliquen labores temporales, complementarias o por alguna especialización, en diversos sectores de la entidad usuaria, a pesar que no figuran en la planilla de trabajadores, debido a que la totalidad de derechos que se reconocen por su labor formarán parte de la entidad intermediadora (Villar, 2021).

Asimismo, la intermediación laboral suele ser diferenciable a la perfección de los procedimientos ligados a la tercerización, debido que la primera trata sobre el servicio de trabajo de las entidades, la segunda se relaciona más a los diversos encadenamientos de la producción que generan como resultado, servicios o bienes que una entidad suele contratar a un determinado proveedor (Vargas et al., 2019).

Tomando en consideración las normativas mencionadas, la intermediación laboral se entiende como una modalidad de contrato descentralizado en materia laboral que se da entre una entidad usuaria que realiza el contrato a trabajadores para realizar una labor especial, temporal y complementaria, recurriendo a terceras que actuarán como intermediario según (Chanamé, 2021).

2.1.12. Elementos de la tercerización laboral

Tomando en cuenta la legislación concerniente a la tercerización, se evidencian diversas cualidades que resultan ser característicos de las prestaciones de servicios dados por entidades dedicadas a la tercerización cumpliendo:

- Pluralidad relacionada con la clientela.
- Equipos propios.
- Inversiones de capital.
- Retribuir por servicios u obras (Chanamé, 2020).

2.1.13. La empresa usuaria

Según lo indicado por medio de Rodríguez (2020) a través de lo concerniente a la intermediación laboral, la entidad que actúa como un tercero, conocido comúnmente como cooperativa de empleados o intermediadora va transferir empleados o mano de obra direccionándola a una entidad usuaria. Ante lo señalado, la entidad usuaria se define como la entidad relacionada con la intermediación, en donde la intermediadora termina dotándola de empleados o inclusive sesiona la mano de obra, precisando que mediante el hecho de conseguir

destacar empleados se realizará de forma temporal, plazo que se encuentra sujeta a la duración de los contratos relacionados a la intermediación de trabajadores que una entidad destaca empleados terminará recibiendo al personal a su favor. Al demandante se le define como la persona jurídica o natural encargada de suministrar mano de obra o personal, en relación a lo mencionado, es importante precisar que el demandante es conocido en España bajo ese término, la entidad usuaria es la que requiere mano de obra o trabajadores para que ejecuten sus labores que no se ejecuta por un solo empleado, razón por la cual toma la decisión de contratar a otra entidad intermediadora para que le brinde empleados que si puedan ejecutar dichas labores, asimismo, tales labores deberán poseer naturaleza temporal, complementaria o de especialidad.

2.1.14. Empresa intermediadora

La intermediación laboral es aquella figura mediante la cual una entidad acuerda con una tercera entidad el destacar empleados, en donde inclusive estará supeditado al poder de dirección por parte de la entidad tercerizadora quien le va transferir dicho poder a la entidad usuaria, indicándose que la entidad que opte por suministrar al trabajador a la entidad usuaria podrá tener personería jurídica o ser una cooperativa de empleados. (SERVICE) (Rodríguez, 2020).

Ante lo señalado, la entidad que suministra personal viene a ser la intermediadora, asimismo se procede a celebrar un contrato conocido comúnmente como de intermediación laboral, con el objetivo de que el empleado destacado pueda realizar labores que se encuentre debidamente señalados mediante la Ley 27626, por otra parte, la entidad calificada como intermediadora se constituye con personería jurídica, se le denomina SERVICE, o se conforma como cooperativa de empleados. En dicho lineamiento, mediante las leyes de España, por medio de la legislación federal en su art.12 y las reformas optadas en el DOF 09-04-2012, conceptualizan a la entidad intermediadora como la que posee personería jurídica y realiza la contratación con otra entidad para garantizar la prestación de servicios favoreciendo de manera

clara a una segunda entidad, tomando en cuenta lo señalado por el artículo referido, actuaría como el patrón.

La entidad que actúa como intermediador se entiende como la cooperativa o entidad que acuerda con otra entidad o empresa estatal, para que la primera esté a cargo de brindar empleados a una segunda entidad, con la finalidad de que se ejecute una labor requerida, la misma que posee naturaleza temporal, complementaria o de especialización. (Rodríguez, 2020).

2.1.15. Campo de aplicación de la intermediación laboral

La intermediación se realiza con la meta exclusiva de prestar servicios a través de la intermediación, la misma que vincula al empleado para laborar en un centro de operaciones o de trabajo de la entidad usuaria (Chanamé, 2021).

Asimismo, la intermediación laboral únicamente se prestará por medio de entidades de servicios que se constituyen con personería jurídica de acuerdo a lo que señala la Ley General de Sociedades o como Cooperativas según lo determinado por la Ley General de Cooperativas, y con la meta exclusiva de que presten servicios ligados a la intermediación laboral (Chanamé, 2021).

Entidades de servicios que se constituyen por ley con personería jurídica, las dedicadas a servicios especializados, complementarios y temporales desarrollaran de manera simultánea las labores previstas de intermediación al constar de esa manera en su registro y estatuto.

Cooperativas según la legislación vigente, señala que únicamente pueden ser intermediarias cuando se dé el escenario de temporalidad y fomentar el trabajo en labores de especialización alta y otras de características complementarias (Chanamé, 2021).

2.1.16. Características o elementos configurativos de la intermediación laboral

Según Villar (2021) tomando en consideración lo señalado por medio de la doctrina, puesto que al subcontratar personal representa una modalidad especial, los componentes

configurativos de que se ejecuten fueron enunciados en apartados diferentes, asimismo, se señala las particularidades que evidencia una intermediación laboral:

- Mediante la intermediación, se resalta al que actúa como contratante, quien solicita el servicio, asume los requerimientos de las personas contratadas, direccionando las labores metas del contrato.
- En virtud de diversas disposiciones señaladas por medio de la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 181, resalta la importancia de la intermediación relacionada por medio de la configuración vínculo triangular en la cual una entidad realiza la celebración de un contrato civil con otra entidad con la finalidad de que le brinde empleados relacionados a la primera, sin embargo, van a prestar su labor de servicios siendo direccionados y controlados por la segunda entidad.
- Se procede a resaltar una de las particularidades que posee la intermediación laboral al momento de configurarse, tal es el caso de la totalidad de facultades del nivel de poderío de los empresarios, los mismos que son trasladados a la entidad usuaria en vista que el poderío de la disciplina resulta ser conservada por medio de la entidad que suministra la mano de obra.
- Se resalta la importancia de las partes que son meta del contrato, se da la presencia de atípicas figuras respecto al contrato tradicional de trabajo, en vista a la presencia de 2 tipos de empleadores, a los que se denominan formales y reales, quienes muestran convivencia sin necesidad de que se presencia un vínculo laboral dado entre un trabajador y un empleador real.
- La relación de trabajo exigido, suele quebrantar lo tradicional, el vínculo jurídico entre el prestador y el que recepciona el servicio dependiente y subordinado, tomando como punto de partida la formalidad de los empleados destacados a una entidad para que brinden sus servicios sometidos al direccionamiento de esta última.

- Como elemento y carácter que resulte no esencial al configurarse la intermediación, la labor realizada que se da para beneficiar directamente al empleador real, lo cual significa que realiza el contrato del requerimiento o servicio.
- El ámbito de la intermediación, a pesar de que simplemente implica el hecho de destacar la mano de obra, se regula por medio de los diversos aspectos del Derecho Laboral de manera tal que las empresas que brindan servicios deban contar con la debida autorización, el servicio prestado tiene la característica de ser limitado, los procesos para contratar se prevén y regulan la mayoría de exigencias.
- Un requisito es que las actividades de los empleados se ejecuten en el local del real empleador.
- Otra de las particularidades, es que en forma atípica el hecho de suministrar empleadas, se ejecute a través de entidades de labores temporales.
- En relación a la intermediación laboral, se conceptualiza como aquella en la cual se brindan servicios favorables a la entidad usuaria, la relación de ajenidad importa que una situación riesgosa de los servicios de trabajo brindado sea asumida por medio de la entidad usuaria.
- La perspectiva de la ubicación del trabajo, así como diversas particularidades sintomáticas que se relacionan con la subordinación (dependen técnica y económicamente) se alteran al evidenciarse que se suministra la fuerza del empleado, diversas entidades necesitan acudir a la intermediación. La utilización del mecanismo genera un vínculo triangular dado por los empleados, la entidad que brinda, así como la entidad usuaria.
- La entidad que brinda empleados, según la ley que se encuentra en vigencia, podrá ser una entidad de servicios conocidas comúnmente como service, inclusive podrá ser también una cooperativa de empleados, asimismo, una determinada service podrá ser

una entidad dedicada a los servicios realizados de carácter temporal, si es utilizada para lograr cubrir trabajos de carácter temporal, sean de naturaleza secundaria o primaria en la entidad usuaria, e inclusive complementarias si es que el trabajo que se estima aplicar por los empleados resulten ser secundarias (sean temporales o permanentes). Por otra parte, las cooperativas suelen dividirse en la siguiente forma: para fomentar el trabajo temporal, tomando en consideración las particularidades del trabajo que se estime aplicar mediante los empleados destacados.

- Con la finalidad de lograr la configuración del vínculo triangular mencionado, una cooperativa o entidad dedicada a los servicios decide ejecutar la celebración del contrato civil con una entidad usuaria con el objetivo de brindarle empleados relacionados a la primera entidad para que brinden servicios direccionados y controlados por la segunda entidad.
- Asimismo, el empleado al estar ante 2 empleadores, primeramente, la entidad que decidió destacarlo, el formal, asimismo aparece la entidad usuaria, es decir el real, el esquema tradicional del vínculo de trabajo directo se deja de lado y se sustituye por otra que, a pesar de poseer cierta complejidad, reporta a la entidad usuaria una diversidad de beneficios a comparación de lo anhelado o previsto en el instante que se instauró. (Pinto, 2020).

Tomando en consideración el pronunciamiento de Sanguinetti al referirse a la entidad de servicios dados en el país, al señalarse una estructura peculiar las transforma en un idóneo mecanismo para que se logren los objetivos distintos a las deseadas principalmente por la normativa (Sanguinetti, 2009).

- Las cooperativas suelen presentar cierto nivel completo respecto a los vínculos que se generen tanto con ellas como con sus empleados, poseen condiciones dobles que se asocian a la cooperativa y empleados del mismo (Salcedo, 2020), razón por la cual se

indica que la relación posee particularidades laborales y asociativos, puesto que a pesar de no estar presente el componente ligado a la subordinación, se puede visualizar que los trabajadores socios puedan gozar de la totalidad de derechos del trabajo en el escenario de la empresa privada.

- Según la recurrente utilización de la intermediación, tal como lo señala (Pinto, 2020), a la definición de entidad, resulta inherente la definición de empleado propio de la misma, razón por la cual únicamente sería de forma excepcional, en la cual se recurre a las alternativas ligadas a la intermediación, considerando que se encuentre sujeta a diversos mecanismos para garantizar la cautela de los derechos del empleado.
- Es importante señalar que la diversidad de funciones ligadas al ámbito de la intermediación, desempeña un rol fundamental la aparición de las diferentes agencias privadas de empleo quienes añaden actividades consistentes de mediación, tomando en consideración las normativas internacionales, mediante servicios que se direccionan a las demandas y ofertas de trabajo, sin necesidad de que las mencionadas agencias sean parte del vínculo laboral que derivan de la misma, por ello, suele moverse en el escenario precontractual y fomenta la búsqueda de que se acerque la demanda con la oferta de la labor, el vínculo jurídico dado entre las entidades dedicadas a labores temporales y una entidad usuaria, la modalidad de contratación de colocarse a disposición, en la actual coyuntura puede constatarse un incremento de una labor antigua, una subcontratación dada de manera interna (referida a labores desarrolladas a la interna de una entidad) de labores auxiliares en donde la ejecución suele encomendarse a otras entidades (a título de auxiliares o contratistas), los mismos que están encargados de la organización de la actividad o servicio, como el hecho de contratar y gestionar el personal propio, son estructurales labores realizadas de manera habitual para que la entidad funcione regularmente, tal es el caso de las labores

auxiliares de mantenimiento, vigilancia, limpieza, otros, los mismos que se realizan por medio de empleados de manera indirecta, puesto que no conforman la planilla principal de los empleados pertenecientes a la entidad principal.

- Los límites que se resaltan en las actividades, los mismos que no pueden ser meta de que sean tercerizadas se desdibujan, cuando las innovadoras tecnologías puedan brindar ciertos traslados de mayores actividades, de manera tal que pueda realizarse la labor de manera externa si es que la entidad principal decida direccionar y controlar los procedimientos productivos.
- En efecto, si es que se pierde el direccionamiento y mecanismos para controlar las labores, se evidencia una sustitución de entidades.
- Asimismo, se conceptualiza como Centro de Operaciones como el sitio o lugar establecido por la entidad principal debido a que están fuera de la ubicación en la cual se realiza la labor de la que fue desplazado el empleado para que ejecute sus actividades sometido al direccionamiento exclusivo del correspondiente empleador.
- Tomando en consideración lo señalado por medio del Art. 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las entidades que decidan sub contratar o contratar con otras entidades para que se realicen servicios u obras que correspondan a la labor propia de las mismas que se puedan desarrollar en el centro laboral, deben garantizar la vigilancia de que se cumplan dichas labores a través de los subcontratistas o contratistas de las normas preventivas de situaciones riesgosas laborales, ante lo mencionado la doctrina de España, así como la jurisprudencia realizaron aproximaciones y definiciones importantes en relación al significado del centro laboral, tal es el caso de los diversos conceptos acerca del escenario locativo, aludiendo a los que se emplazan geográficamente acerca de los que la principal entidad pueda ostentar el poder de disponer por diversos título, así como el alcance de su direccionamiento y capacidad

organizativa independiente de los que merecen ser calificados como técnico jurídico en el escenario laboral o de trabajo (Pérez, 2020).

- Se considera importante conceptualizar como centro laboral, la misma que no debe ser interpretado en forma estricta según lo señalado por el Art. 1.5 ET, comprendiendo las definiciones brindadas por las normas preventivas, comunitarias, internacionales y jurisprudencial, a la totalidad del entorno geográfico que se encuentre ante el direccionamiento y capacidad organizativa del principal empresario.
- En relación a la jurisprudencia, se resalta lo señalado por medio del Tribunal Supremo española por medio de la STS determinada durante el periodo de 1992, en donde en relación a las diversas obligaciones preventivas se situaciones riesgosas del trabajo dado entre entidades contratadas y principales, exponiendo diferentes puntos en relación a lo que se califica como sitio de trabajo, en donde la meta principal de FECSA el producir energía eléctrica y que tenga bajo su dominio los lineamientos del tendido eléctrico que correspondan, resultando evidente que el mantenimiento y reparación de dichos lineamientos se comprende en el sector de la propia labor de la entidad, a pesar que dichos lineamientos están en el aire libre, en campo, en vista que representan ser las propias instalaciones de la entidad FECSA, de lo mencionado se puede desprender que se interprete lógica y racionalmente obligando a que se pueda equiparar las mencionadas instalaciones a la ideología del centro laboral manejado en dichos preceptos señalados resultando evidente el grado de responsabilidad de FECSA en relación al siniestro causado por dicho proceso (Pérez, 2020).

2.1.17. Entidades que pueden prestar servicios de intermediación

Según Jara y Mostacero (2018) señala que las empresas dedicadas al rubro de la intermediación laboral generalmente se constituyen como cooperativas o entidades de servicios, las mismas que podrán clasificarse en:

- **Empresas Especiales.** Entidades de servicios que poseen carácter temporal: se definen a las entidades que poseen personería jurídica las mismas que deciden contratar con terceras entidades calificadas como usuarias para que colabore de manera temporal para que puedan desarrollar sus labores a través de las acciones adecuadas para destacar a sus empleados para que desarrollen actividades sometidos al direccionamiento de la entidad usuaria que corresponda a los contratos de suplencia u ocasional.
- **Entidades de servicios que posean carácter complementario:** se definen a las entidades de personería jurídica con la finalidad de que puedan destacar a sus empleados a terceras entidades definidas como usuarias para que puedan asegurar el desarrollo de las labores accesorias o que no se vinculen al ámbito del negocio.
- **Entidades de servicios denominados como especializados:** se definen a las empresas que posean personería jurídica que ofrecen servicios altamente especializados vinculados a la entidad usuaria que decida contratarlas, ante lo señalado la entidad muestra la carencia de facultades de direccionamiento en relación a las funciones ejecutadas por el trabajador destacado por la entidad que realice servicios altamente especializados.
- **Cooperativas de trabajo. Cooperativas temporales de trabajo:** resultan ser las que se constituyeron de manera específica para el destaque de los empleados socios a las entidades usuarias con la finalidad de que puedan desarrollar actividades que correspondan a los contratos que posean una particularidad ocasional.
- **Cooperativas para fomentar el empleo y trabajo:** resultan ser los que están dedicados de manera exclusiva a la prestación de servicios que posean una particularidad especial o complementaria a las entidades usuarias, las mencionadas cooperativas podrán intermediar para labores altamente especializadas y complementarias.

2.1.18. Intervinientes en la prestación de servicios de las entidades de intermediación laboral

Es importante señalar que las partes involucradas cuando se da el escenario de brindar servicios en las diversas entidades dedicadas a la intermediación del trabajo tomando en cuenta lo indicado por Jara y Mostacero (2018) resultan ser las siguientes:

- Entidad Usuaria: es la entidad que requiere contar con determinados servicios de una empresa que ejecuta labores de intermediación laboral al mediar alguna particularidad de especialización, complementariedad y temporalidad.
- Entidad dedicada a la Intermediación Laboral: se entiende como las cooperativas o empresas que ofrecen servicios relacionados a la intermediación laboral las mismas que no se vinculan a una permanente ejecución de la labor principal de una entidad calificada como usuaria.
- Empleados destacados: resultan ser los empleados que ejecutan sus actividades de manera dependiente para una empresa dedicada a la intermediación laboral en donde se destaca la realización de sus actividades sometidos al direccionamiento de la entidad usuaria.

2.1.19. Supuestos de intermediación laboral prohibidos

Tomando en cuenta lo señalado por medio del DS 003-2002-TR, en su art. 4 señala que no representa intermediación laboral:

- Contratos gerenciales, según la LGS.
- Procedimientos externos de tercerización.
- Los contratos realizados en los cuales un tercero decida hacerse cargo de cierta parte integral del procedimiento productivo de la entidad.
- Los servicios prestados a través de entidades calificadas como sub. Contratistas y contratistas, cuando decidan asumir actividades contratadas por su riesgo y cuenta con

los recursos materiales, técnicos o financieros que sean de su pertenencia y donde los empleados se encuentren subordinados.

2.1.20. Normatividad de la intermediación laboral

Se encuentra debidamente reglamentada por la legislación 27626, la cual trata los asuntos relacionados a las entidades especiales de cooperativas y de servicios de los empleados. Por otra parte, las mencionadas disposiciones son delimitados a través del D.S 003-2002-TR, estableciendo disposiciones para que se aplique la legislación 27626 y 27696, para regular la labor de las entidades especiales vinculada a servicios, así como las cooperativas de empleados (Chanamé, 2021).

Asimismo, tomando en cuenta a Jara y Mostacero (2018) quienes expresaron que respecto a la intermediación laboral únicamente procederá cuando se evidencia la existencia de un escenario de temporalidad, lo cual significa, que un determinado servicio que se realice mediante la entidad que termine siendo subcontratada resulte temporal y direccionado para una actividad específica. Ante lo mencionado los empleados que se destacan a una entidad usuaria no ejecutan las labores principales de la entidad.

2.1.21. La tercerización laboral

En el entorno actual, los aspectos de la tercerización laboral representan ser una de las alternativas privilegiadas por las entidades capitalistas para lograr la reorganización de una determinada producción, separar al colectivo laboral reduciendo los costos que derivan de contratar en forma permanente una fuerza laboral. (Battistini, 2018).

Según lo indicado por medio de Niu et al. (2020) conceptualiza la tercerización como la manera de producir externalizando los procedimientos ligados a la fabricación la cual se establece a través del contrato, con la finalidad de reducir el costo de la mano de obra, razón por la cual se obtendría una serie de mejoras en la producción de los empleados, por otra parte, Greaver (1999), lo conceptualiza como la transferencia de derechos y actividades acordadas

por medio de un contrato, considerando los diversos indicadores productivos como es el caso de los que se utilizan en los procedimientos de producción, asimismo los trabajadores e inclusive equipos e instalaciones.

Según Schmitz (2021) define los aspectos de la tercerización para controlar acerca de del ámbito de la producción, que se conforma por el contrato ejecutado por medio de las partes, dicho mecanismo de control facilita a la entidad tercerizadora para que se dije el precio vinculado con la transferencia; la misma que toma como base la reducción y preferencia del costo (Cheng, 2021).

Tomando en consideración a Mykytyuk (2021), lo conceptualiza como la acción de transferir funciones, procesos y actividades que requiere la entidad, la misma que se pueda consolidar por medio de un contrato.

Asimismo, Polo et al. (2017) señalan que el ámbito de la tercerización como un instrumento que se encuentra enfocado a que las entidades puedan reducir sus costos laborales y conseguir mejorar los niveles de eficiencia y competitividad.

Por otra parte, Basualdo y Morales (2014) señalan al ámbito de la tercerización como las transacciones en las cuales una entidad decide encargar a una determinada entidad la ejecución de una labor por su riesgo y cuenta, al suministrar servicios y bienes, lo cual significa contar con sus propios recursos humanos, materiales y financieros, concretando lo mencionado, se evidencia 2 contratos, así como 3 agentes que intervienen en la misma.

Se considera a la tercerización como un mecanismo para la administración de las entidades encaminándose a mejoras de la permanencia y competitividad en el mercado, así como temas legales, políticos y sociales que tienen influencia significativa al implementar un nivel de empresas transformándola en factores de riesgos. (Cobo, 2017).

La tercerización, suele depender generalmente del contexto, inclusive se puede denominar como externalización, outsourcing, triangulación, subcontratación e inclusive deslaboralización (De la Garza, 2012).

Asimismo, está definido como la utilización contratada de bienes, recursos y capacidades correspondientes a un tercero con ciertos niveles garantizados de los diversos criterios de rendimiento, calidad y valor ante un determinado costo (Bravand y Morgan, 2007).

Sin embargo, varios lo califican como subcontratación laboral, razón por la cual se dificulta establecer el reconocimiento de los campos en los cuales exista la externalización según Fórneas (2008) y se definen limitadamente como decisión que se toma por medio de una entidad para la realización de la contratación (Mosquera y González, 2012).

Asimismo, una tercerización está referida a la tendencia de la entidad para que se delega cierta proporción de la labor productiva en externas unidades, inclusive de manera sistemática la provisión de servicios y bienes requeridos para que funcione operativamente la firma a través de proveedores de manera externa, a pesar que la misma se encuentre en la capacidad de que pueda realizar la producción interna o de manera previa, la mencionada forma organizativa de producción generalmente puede desdibujar el vínculo tradicional de trabajo planteado en un escenario de 2 individuos, uno denominado empleador quien es el encargado del direccionamiento de la labor y el otro el trabajador quien ejecuta diversidad de labores debidamente remuneradas, los empleados que son contratados por una entidad generalmente reciben direccionamiento, se someten a órdenes y desempeñan su labor en un determinado espacio laboral (Fernández y Longo, 2018).

2.1.22. Normatividad de la tercerización laboral

Es importante resaltar que, en Perú, la intermediación y tercerización de trabajadores se encuentran debidamente avalados por medio de las Leyes N° 27626 y N° 29245, las normativas se adicionan a las modificatorias y reglamentos, se determinan los requerimientos

con los cuales deberán garantizar el cumplimiento de las entidades para realizar sus operaciones mostrando el respeto al derecho de los empleados y las consecuencias de no cumplir con los mismos (Instituto Peruano de Economía, 2022).

Tabla 1

Normatividad de intermediación y tercerización laboral

	Tercerización laboral	Intermediación laboral
Normativa	Ley N° 29245 con reglamento aprobado mediante DS N° 006-2008-TR y los alcances del DL N° 1038	Ley N° 27626 con reglamento aprobado mediante DS N° 003-2002-TR y sus modificatorias de DS N° 006-2008-TR y R.M. N° 048-2010-TR
Requisitos	Las entidades dedicadas a la tercerización deberán encontrarse debidamente inscritas en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras. Asimismo, asumirán los riesgos y responsabilidades del servicio prestado; considerando sus propios recursos materiales, técnicos y financieros manteniendo subordinación exclusiva acerca de sus empleados, sientos autónomos de la entidad usuaria.	Las entidades dedicadas a la intermediación deberán encontrarse inscritas en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que ejecutan labores de Intermediación Laboral, las mismas que ofrecerán servicios especializados, complementarios y temporales, máximo un 20% de empleados de entidades usuarias podrá ser intermediado.
Derecho	Los empleados que sean tercerizados cuentan con igualdad de derechos que los empleados que se encuentran contratados por tiempo indeterminado en la entidad dedicada a la tercerización, no se aplica la tercerización para establecer una serie de límites de negociaciones colectivas o derechos sindicales.	Los empleados intermediados poseen el derecho a una debida remuneración, así como igualdad de condiciones de trabajo idéntica a la brindada a los empleados de la entidad usuaria durante la duración del servicio, no se aplicará la intermediación con la finalidad de establecer una serie de limitaciones a negociaciones colectivas o derechos sindicales.
Consecuencias del incumplimiento	Cuando no se cumplan los diversos derechos, tal como se da en el caso de la amortización de los sueldos, la entidad usuaria será considerada como responsable solidario de los empleados intermediados o tercerizados asumiendo la totalidad de la responsabilidad laboral. Asimismo, cuando no se cumple con los parámetros establecidos, la entidad usuaria termina convirtiéndose automáticamente en empleador.	

Fuente: (Instituto peruano de economía, 2022).

2.1.23. Acuerdo legal de la tercerización

Se encuentra debidamente reglamentado por medio de la legislación pertinente en el país en la cual suele desarrollarse, los acuerdos en materia legal están referidas a la contratación de un determinado servicio. (Bedoya y botero, 2019).

Es preciso señalar que un contrato se entiende como la acción de acordar una serie de voluntades dadas entre las partes, en el cual se realiza de manera detallada las contradicciones que puedan existir respecto a los intereses. Según Pérez (2008), tal como se da en la retribución y plazo dado por el respectivo servicio (Echaiz, 2008).

Asimismo, el tipo de labor que la entidad realiza al contratar a una empresa que se dedica a la tercerización se realiza para servicios especializados, complementarios y temporales (Cabel y Namoc, 2021).

De esta manera, tomando en consideración el D.S ° 003-2002-TR, señala que, respecto a los contratos de servicios, se deberá establecer mediante el art. 4º, en la cual se indicará las especificaciones, sean el desplazar empleados y señalar el sector económico de la entidad en la cual se realizará, así como las unidades productivas.

2.1.24. Impacto del modelo de la tercerización

Se interpreta como resultado de la aplicación del ámbito de tercerización, la misma que repercute principalmente en el aumento de los niveles de eficiencia, así como el efecto de reducir los costos en materia laboral. (Del Bono y Leite, 2016).

Los niveles de eficiencia se comprenden como un aspecto de la economía que deja en evidencia la capacidad de la administración para realizar la máxima explotación de los resultados aplicando una menor cantidad de energía y recursos, así como el factor tiempo, es la utilización óptima de la entidad para conseguir las metas proyectadas (Rojas et al., 2018).

2.1.25. El derecho laboral y su fundamentación constitucional

Está debidamente reglamentado por medio de la Constitución Política de 1993 en su art.22, debido a ello se determina que el trabajo representa un derecho para generar dignidad en todo individuo por ser importante en la sociedad y que deba ser protegido por el Estado (Condeso, 2012).

Por otra parte, el Derecho del Trabajo se entiende como la agrupación de normativas y principios que buscan regir los vínculos mediatos e inmediatos de la labor remunerada, privada, libre y subordinada y relativos aspectos a los que suelen ejecutarse.

Las normativas relacionadas con los aspectos del derecho laboral se fomentan como meta principal determinar una serie de beneficios para los empleados, se toma en consideración los derechos para proteger a una agrupación que evidencie debilidad social, inclusive a los que resulten castigados por los factores económicos, razón por la cual, el Estado deberá brindarles protección implementando normativas compensatorias y jurídicas que puedan contener las elementales garantías, lo cual significa una labor decorosa y digna, una adecuada remuneración, certidumbre en el trabajo, respeto a las jornadas, etc. (Toro, 2019).

2.1.26. Contenido del derecho laboral

Tomando en consideración lo señalado por medio de la sentencia STC N° 1124-2001-AA/TC el T.C indica importantes aspectos que representan al esencial contenido del mencionado derecho, el debido acceso a un puesto laboral y el que no se le despidan arbitrariamente, ante lo señalado se puede decir que es obligación y deber de todo Estado de brindar los mecanismos que se necesitan para que la ciudadanía acceda a un digno puesto laboral y que pueda gozar de una estabilidad laboral, en vista que ante escenarios donde se presencia un despido injustificado será indispensable que el Estado esté presente, por otra parte, el colegiado señala que si se realiza la afectación del esencial contenido del derecho laboral en el caso de una empleada pública estable laboralmente, termina siendo despedida

sin respetar el debido procedimiento señalado por las leyes laborales de los empleados públicos (STC N° 0661-2004- AA/TC.). Ante lo mencionado, cuando se le despide arbitrariamente sin indicar debidamente las causas de tal despido se vulnera claramente el derecho laboral (Toro, 2019).

Es preciso resaltar que los derechos que se encuentren contenidos en el correspondiente ordenamiento laboral, resultan poseer cierta particularidad irrenunciable, ante ningún supuesto, los empleados deberán ser privados de los mismos, inclusive a pesar que lo puedan aceptar en forma tácita o expresa, en vista que legítimamente le pertenecen, asimismo, se resalta la obligación del Estado para implementar medios apropiados de defensa e instituciones, recurriendo a los mismos para una adecuada defensa de todos sus derechos en caso de que sean violentados (García, 2012).

2.1.27. Principios constitucionales del derecho laboral

El esencial elemento de los vínculos laborales ligada a la subordinación que brinda al patrón una agrupación de poderes, atributos y facultades sean disciplinarias, directrices y normativas, así como el respectivo establecimiento al trabajador de un grupo de deberes como el respeto, eficiencia, asiduidad y cumplimiento, lo cual se precisa el objetivo del contrato laboral y la forma en la cual se va diferenciar de las prestaciones civiles de las prestaciones, en dicha coyuntura resulta evidente que el empleado se sitúe en un vínculo de inequidad e inferioridad subjetiva en vista que recibirá directivas, instrucciones y órdenes, amén de que encuentre una situación peligrosa en su ejecución.

El mencionado marco señala la probabilidad del del contenido, alcance y naturaleza de los principios laborales y constitucionales, la misma que se denomina a las rectoras reglas que brindan información de la forma en la cual se elabora la normativa con una particularidad laboral, para que inspire indirecta o directamente las alternativas para solucionar situaciones conflictivas mediante la integración de normas, aplicación e interpretación (Toro, 2019).

2.1.28. La igualdad de oportunidades de acceso al empleo

Se refiere al reglamento establecido para no discriminar en el ambiente laboral, asimismo en puridad, se realiza el planteamiento de lo preciso que puede ser la isonomía prevista en la constitución en su ar.2 inc.2 en la cual se señala que ninguna persona debe sufrir discriminación por temas de opinión, religión, idioma, sexo, raza o diversas indoles, el mencionado reglamento fomenta asegurar un escenario igualitario de oportunidades de trabajo, se advierte que la Constitución Política recordó los alcances de lo indicado, en vista que el anterior texto señalaba la igualdad de trato al ejecutar una labor (Toro, 2019).

2.1.29. La irrenunciabilidad de derechos

Se refiere al reglamento de no revocabilidad en relación a los diversos derechos brindados por los empleados o que hayan sido conquistaos por los mismos, ante ello, en señal de lo indicado por el Código Civil en el art. V del Título Preliminar, indicando que una renuncia no poseería efectos legales ni sería nula. Asimismo se resalta que la vigente Constitución suele restringir los alcances del mencionado principio, desprendiéndose los aspectos de la irrenunciabilidad únicamente aplicado a los derechos que reconoce la legislación así como la Constitución sin cubrir a las provenientes de la convención colectiva laboral, por otra parte, se resalta que es un derecho laboral que proviene de una normativa dispositiva o taxativa, por ello la irrenunciabilidad resulta ser únicamente operativa tomando en consideración las mencionadas, la normativa dispositiva se define como la que realiza sus operaciones al no existir una manifestación de voluntad. Asimismo, resulta ser el Estado el encargado de hacerlas valer por omisión o defecto al expresar la voluntad de las personas en el vínculo laboral, anta dicha forma normativa, el empleado libremente decidirá acerca de la conveniencia o convivencia de que se ejercite en forma parcial o total un derecho individual. Ante ello, se procede a citar el caso ocurrido con el derecho a contar con vacaciones, los mismos que se encuentran fundamentados mediante DL N° 713, en la cual se determina que

el empleado cuenta con derecho a 30 días naturales de descanso remunerado anualmente de los cuales podrá disponer de 23 días para que pueda continuar brindando servicios a cambio de una remuneración con carácter de extraordinario razón por la cual, posee cierta auto determinación para tomar la decisión de dicha elección, la normativa taxativa en cambio, se define como la que dispone y ordena sin considerar la voluntad de las personas del vínculo laboral. En el mencionado ámbito el empleado no se despoja, permuta y renuncia a las atribuciones, facultades, beneficios, otros, que la normativa le concede (Toro, 2019).

2.1.30. Condiciones o elementos

Las condiciones laborales referidas a la agrupación de derechos, beneficios y prestaciones a las cuales recíprocamente se obligan las personas en relación a los aspectos laborales y que se sujeten a las que se desarrollan en la totalidad de vínculos individuales laborales que estén en vigencia en un centro productivo, dichos elementos o condiciones no resultan recomendables que se dejen a discreción o que se acuerde según la voluntad de las personas que intervienen en el hecho, en vista que tomando en consideración los parámetros del ordenamiento público que suele caracterizar al derecho laboral, actuará limitando los niveles de autonomía de la voluntad y el vínculo laboral sometándose a cualquier regulación. Asimismo, las condiciones laborales abarcarán atribuciones o actividades que se le encargan al empleado, ordenes, directrices e instrucciones indispensables para que se cumpla con lo pactado, el lugar y la jornada laboral, así como la totalidad de beneficios económicos y sociales a los cuales el empleado tiene derecho para compensar su servicio, la remuneración y ventajas de carácter económico que derivan del vínculo laboral hasta la higiene y seguridad social.

Las condiciones laborales generalmente se dividen en 3 categorías: las que poseen una particularidad individual, puesto que se formará con las normativas acerca de las condiciones por las cuales se aplicará a todo empleado, de las mismas se direccionan a preservar la vida y

la salud, así como los reglamentos de la máxima jornada, pero poseen como meta suprema el asegurar un ingreso económico digno, asimismo posee una particularidad colectiva y su meta es adoptar toda medida a modo de prevención de la vida y salud de las personas, por otra parte, también se encuentra comprendidas las prestaciones (Zabaleta, 2008).

2.1.31. Legislación en Argentina

Las leyes actuales (Art. 30 de la Ley 20.744) suelen aplicar como criterio básico que el servicio o trabajo que se decidió subcontratar se relacione con la particularidad específica y normal de la labor realizada en el principal establecimiento. Asimismo, interpretación realizada debe ser específica y normal en el escenario de mayor discusión de la vigente regulación y se diferencia de distintas formas que evidencia la respectiva jurisprudencia, la misma que va motivar que se requiere reformar las leyes para que obtengan una particularidad de contar con mayor protección, al restablecer la particularidad protectoria de la legislación concerniente al ámbito de los contratos laborales será indispensable en vista que los aspectos de la subcontratación afectan las condiciones laborales en diferentes planos, se visualiza por ejemplo la estabilidad en el nivel remunerativo y el puesto, por otra parte, la inestabilidad del vínculo dado entre la entidad principal y la que se denomina contratista inherente a todo procedimiento ligado a la licitación, así como los aspectos competitivos dados entre proveedores potenciales que suelen trasladarse a los empleados, de manera tal que las remuneraciones bajas en las entidades subcontratistas, inferiores a lo acordado en materia de salarios que correspondan a un ámbito de la actividad de la entidad calificada como principal o a la entidad en si en el instante que los mencionados acuerdos resultan ser por entidad, pero ellos no resultan ser únicamente dichos aspectos que son perjudicados por la subcontratación, la misma que suele asociarse a diferencias al cumplir las normativas de higiene y seguridad, diferentes alternativas para solucionar los temas por parte del empleador directo en el escenario de enfermedades

profesionales o accidentes en el trabajo, así como la menor posibilidad de formación y capacitación de los empleados (Fernández y Longo, 2018).

2.1.32 Legislación en Bolivia

Entre los periodos comprendidos entre 2009 y 2010, se resaltó la prohibición de la tercerización y subcontratación para actividades permanentes y propias de las entidades a través de los DS N° 521 y N°107. Asimismo, se determinó que la totalidad de las entidades que necesitan la contratación de otra en labores que no conformen el giro de la actividad tengan que realizar la inclusión obligatoria de contractuales cláusulas que puedan asegurar la amortización de las prestaciones y obligaciones del trabajo por parte de la entidad que se contrató, la mencionada normativa es mayormente rígida y genera que las entidades cuenten con pérdidas de posibilidades de que se puedan obtener servicios de carácter técnico especializado únicamente en su propio sector, de esta manera disminuirá sus niveles de competitividad. Para el caso de la minería, se resalta la dificultad de que el sector industrial sea reemplazado por la masificación de cooperativas de empleados independientes del sector minería quienes brindan remuneraciones inferiores y bajos niveles de tecnología y seguridad para desarrollar sus labores (Instituto Peruano de Economía, 2022).

2.1.33 Legislación en Ecuador

Durante el periodo 2008, el Mandato Constituyente N° 8 realizó la prohibición de la intermediación y tercerización laboral con la finalidad de que se reduzca la explotación del trabajo, tomando en consideración la información estadística de la Superintendencia de Compañías de Ecuador, 539 de 1,460 entidades dedicadas a la tercerización fueron obligadas a suspender sus actividades al extremo de tener que cerrar. El análisis realizado por medio de la Universidad Andina Simón Bolívar señala que antes de que se promulgue el Mandato N° 8, se evidenciaba aproximadamente 1 millón de empleados que laboran bajo dicha forma de contrato, únicamente un 20% resultaron ser contratados de manera directa posteriormente a la

señalada medida, asimismo las ciudades que mostraban un número mayor de entidades dedicadas a la tercerización fueron Guayaquil y Quito, reportando mayores aumentos en los niveles de desempleo, en el entorno actual, la Corte Constitucional analiza la solicitud de la declaración inconstitucional de las diversas reformas laborales (Instituto Peruano de Economía, 2022).

2.1.34 México

Durante el periodo 2021 se optó por reformar la legislación referente a los subcontratos, la misma que fomentó introducir el grado de responsabilidad solidaria de las entidades calificadas como usuarias así como la implementación del Registro de Entidades que realizan prestación especializada de servicios que en el entorno actual se encuentran señaladas por las leyes del Perú, por otra parte se restringe todo aspecto de la tercerización para cuando se contraten especializados servicios que no conformen las principales actividades de la entidad, asimismo de los aproximadamente 5 millones de empleados que fueron debidamente contratados por entidades dedicados a la tercerización antes de la mencionada reforma, 2.7 millones se incorporaron a las respectivas planillas de las entidades clientes al mes de setiembre, por otra parte al prohibir realizar la subcontratación del trabajo de las denominadas outsourcing se logró reducir aproximadamente un 80% y se estima que para recuperar lo señalado tardaría un promedio de 10 años (Instituto Peruano de Economía, 2022). Finalmente, tanto Bolivia como Ecuador evidencian un negativo impacto que podría generar el hecho de suprimir la intermediación y tercerización, el impacto no perjudicaría a la entidad, más bien al empleado, otros incluso terminarían perdiendo sus empleos o aceptarían trabajar bajo inadecuadas condiciones, inclusive en materia de seguridad, asimismo en México se visualizan casos en los cuales el hecho de proteger los derechos del empleado apuntará a fortalecer la regulación del trabajo y no prohíba la aplicación de esta forma de contrato. modalidades de contratación.

2.1.35. Gestión de relaciones laborales

Según Trebilcock (2015), toma en consideración que la definición de vínculo laboral, la misma que es utilizada también como relaciones de la industria, está referido al sistema en la cual las entidades, representantes y trabajadores de manera indirecta o directa, la administración suele a interactuar con la finalidad de que se determinen las normativas básicas para regir los vínculos laborales, por otra parte aludiendo a un sistema de vínculos industriales y laborales reflejando la interacción de los actores principales que lo conforman, la empresa, el Estado, sindicatos, asociaciones y empleados

Asimismo, es preciso señalar que respecto a las relaciones industriales y laborales suelen aplicarse según las formas en las cuales los empleados participan, asimismo se refieren a los vínculos de trabajo específico dado entre una entidad y empleado según los contratos laborales implícito o escrito, si bien se conocen comúnmente como relaciones de empleo.

2.1.36. Etapas e importancia de las relaciones laborales

Los vínculos laborales desde la perspectiva social, se comprende tomando en cuenta los procesos para que se establezca legalmente en una entidad, tomando como base 4 esenciales etapas según lo indicado por (Sherman y Bohlander, 1994):

Empleados que desean una colectiva representación, procedimientos sindicales de organización, administración de contratos y negociaciones colectivas.

Por medio de las etapas indicadas, los colaboradores representan una relación colectiva para direccionarse en la entidad estableciendo un patrón para regir determinados lineamientos vinculados entre sí.

Según el contrato establecido se facilitó que se puedan desarrollar los vínculos producto de las metas de la organización, sean empresariales o sindicales garantizando una adecuada forma de tratar a los empleados, así como el hecho de respetar los propios beneficios. (Werther y Davis, 2000).

Ante el mencionado paradigma, los vínculos de trabajo son los encargados de establecer las garantías necesarias para que se pueda cumplir con las normativas colectivas de convivencia que facilitaran la obtención de calidad en el escenario laboral de todo colaborador, tal como es el caso de los sueldos mensuales y beneficios de carácter económico, por otra parte se encarga de reducir la posibilidad de situaciones conflictivas y tratarlas con las mejores soluciones, evitando inconvenientes y pérdidas tanto para el colaborador como para la entidad. (Robbins, 2004).

Finalmente, el hecho de optimizar los vínculos laborales dependerá de la forma en la cual se trata el colaborador y la gerencia quienes deberán ser informados en relación a los parámetros de la organización, los niveles de desempeño a través de una comunicación realizada en forma horizontal. Resulta indispensable que se pueda propiciar la libertad de empoderamiento, confianza y expresión al ejecutar labores, otro importante criterio que deba destacarse es que la entidad motive a sus empleados resaltando sus logros y capacidades, fomentar el sentido de pertenecer a una agrupación, solidaridad, empatía y compromiso tomando en cuenta los objetivos y valores de la organización, fomentando la satisfacción de los requerimientos de las partes involucradas (Jones y George, 2006).

2.1.37. Eficiencia

Se define como el grado en el cual un sistema de salud suela efectuar la contribución máxima a los objetivos sociales definidos tomando en cuenta la disponibilidad de recursos y de los que no suelen pertenecer al sistema de salud, implicando el favorable vínculo de los costos y resultados obtenidos y empleados, cuenta con 2 dimensiones, una relacionada con la actividad de asignar recursos y otra referida a los niveles de productividad en materia de servicios. En el aspecto de la economía, se denomina eficiencia para describir el vínculo entre resultados e insumos en la producción de servicios y bienes, este vínculo se mide en términos

físicos (eficiencia técnica) pero también puede medirse en términos de costo (conocido comúnmente como eficiencia económica) (Lam y Hernández, 2008).

La eficiencia se define como la herramienta para medir la diversidad de factores internos de la entidad, que se dedica a los aspectos técnicos y económicos, buscando la minimización de los costos para convertir los diferentes tipos de insumos en productos, evaluando objetivos, metas y midiendo el alcance y desempeño, asimismo cuando una entidad realiza el cumplimiento de sus metas, se entiende que está referido a lo eficaz y necesita lograr el alcance al costo menor para que se le califique como eficiente (Ramírez et al., 2022).

2.1.38. Eficacia

Está referido principalmente a los resultados vinculados al cumplimiento de metas y objetivos proyectados por la organización, priorizando las actividades y ejecutar de manera ordenada las que facilitan su alcance, se resalta como el grado en el cual un servicio o procedimiento podrá obtener un resultado óptimo, es el vínculo de resultados y objetivos bajo ideales condiciones, al implementarse condiciones de acondicionamiento máximo para lograr una finalidad que sea lograda, por otra parte los recursos que se ponen a disposición para dicha meta fueron eficaces (Lam y Hernández, 2008).

La eficacia en toda entidad, está referida al cumplimiento de metas y objetivos, se relaciona con la utilización de los insumos para lograr óptimos resultados, lo cual significa que, desde un punto de vista del logro de la meta, y luego utilizando un menor número de recursos o garantizando el cumplimiento de la disponibilidad de recursos, tal como se encuentre establecido (Ramírez et al., 2022).

2.1.39. Rentabilidad

La rentabilidad suele conceptualizarse como una de las metas trazadas por toda entidad para tener pleno conocimiento de los niveles de rendimiento de sus inversiones, realizando

diversidad de actividades en un instante dado, se define como el resultado de toda decisión que considere la gestión empresarial (De La Hoz et al., 2008).

En relación a los índices de rentabilidad, se entiende como la herramienta de las finanzas aplicado en un plazo determinado de tiempo basado en el vínculo de los beneficios generados por una entidad con el esfuerzo o inversión expresado en términos de la economía, es el resultado de las decisiones y políticas aplicadas por medio de la gerencia a las transacciones de una entidad (Dominguez, 2022).

2.1.40. Política Nacional de Empleo Decente

Con la normativa indicada se fomenta la búsqueda de que los empleados puedan acceder en condiciones igualitarias y con la libertad de cualquier tipo o acto discriminatorio a una labor productiva y decente.

La normativa señala como particularidades de un decente trabajo, que se cumplan con los fundamentales derechos en materia laboral, acceder a un ingreso proporcional y justo a los esfuerzos que se realizan, sin necesidad de evidenciarse discriminación alguna, sobre todo en lo que respecta al género.

Asimismo, disfrutar del descanso periódico, jornadas de trabajo reguladas, acceder a la seguridad y el diálogo tripartito social.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) la diversidad de Políticas nacionales de trabajo decente pretende abordar como principal problemática pública, el déficit elevado de trabajo digno en las personas, evidenciado por los siguientes motivos:

- Reducido capital humano afectando las competencias laborales.
- Vinculación debilitada entre demanda y oferta.
- Mayoría de trabajos que se generan en entidades de productividad baja.
- Acceso limitado a beneficios sociales, derechos y seguridad social.
- Discriminación evidenciada en los mercados laborales.

- *Ámbito social desfavorable.*

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) se establece hasta 6 prioritarios criterios en la Política Nacional de un decente empleo, las mismas que se resaltan a continuación:

- **Objetivo prioritario 1 (OP1):** Aumento de competencias del trabajo en la sociedad tomando en consideración el factor edad.
- **Objetivo prioritario 2 (OP2):** Fortalecimiento de la relación dada entre demanda y oferta laboral.
- **Objetivo prioritario 3 (OP3):** aumento del trabajo formal en las diversas unidades de producción.
- **Objetivo prioritario 4 (OP4):** Ampliación de la debida accesibilidad al sentido de proteger los derechos, sociedad y beneficios económicos de los empleados.
- **Objetivo prioritario 5 (OP5):** aumento de la igualdad del trabajo.
- **Objetivo prioritario 6 (OP6):** Generación del entorno institucional y social del país.

2.1.41. Definición de términos básicos

- **Actividad principal:** se considera consustancial en base a la actividad de la entidad, la representan las diversas fases de los procedimientos de producción de servicios y bienes, comercialización, administración, organización, producción, transformación, explotación y explotación, es decir la totalidad de actividades sin que se afecte o interrumpa la ejecución y desarrollo de la entidad. (Chanamé, 2021).
- **Actividad complementaria:** se considera de carácter auxiliar, que no se encuentra relacionada al giro principal, en donde la falta o ausencia de la ejecución no suele interrumpir el giro de la entidad, tales como limpieza, mensajería externa, reparaciones, seguridad y vigilancia. La labor complementaria no resulta indispensable para la ejecución y continuidad del giro del negocio de la entidad usuaria (Chanamé, 2021).

- **Derecho del trabajo:** El Derecho del Trabajo se entiende como la agrupación sistemática de normativas rectoras, así como determinados principios según la ideología de la justicia, regulando los vínculos de los aspectos jurídicos que surgen de la labor de prestación de servicios remunerados bajo dependencia. (Palomino, 2015).
- **Contrato de trabajo:** se define como el acuerdo dado por medio de las voluntades donde un empleado muestra su compromiso a la prestación de servicios personales subordinados, también donde el empleador se compromete a la amortización de un sueldo acordado previamente. (García, 2015).
- **Contrato laboral:** El contrato laboral viene a ser cualquier tipo de acto de naturaleza jurídica, que se celebra entre el empleado y empleador, con el propósito de entablar un vínculo laboral, dentro de dicho contrato el empleado está obligado a brindar sus servicios, por otro lado, la obligación del empleador es ceder el sueldo pactado. (Toyama, 2015).
- **Trabajador:** Según Toyama (2015) se le define al empleado, obrero, asalariado, servidor, es el individuo que se encuentra obligado ante el empleador a ponerse a disposición a cambio de un sueldo remunerativo.
- **Subordinación:** se define como el fundamental componente que deriva de los contratos laborales, debido a que los que califican como locación de servicio o los de obra, tienen un cumplimiento autónomo. (Toyama, 2015).

III MÉTODO

Se resalta al paradigma expuesto por medio de Thomas Kuhn, el mismo que expuso dicho concepto añadiendo que brinda una elemental representación del objeto que corresponde a una determinada ciencia, brindando el concepto de la forma en la cual deberá analizarse y las normativas que se siguen para realizar la interpretación de los resultados, comprendiendo como paradigma a la construcción universal de la ciencia en un instante dado de tiempo, brindando modelos de situaciones problemáticas y alternativas de solución ante una agrupación científica establecida.

Según Loza et al. (2020) los mencionados paradigmas suelen convertirse en guías, patrones y modelos que siguen las personas que realizan una investigación en un determinado escenario establecido, la persona encargada de la labor investigativa no puede estar desconectado del entorno real, razón por la cual el paradigma ofrece cierta cosmovisión del mundo compartido por una agrupación científica, resultando un modelo para que tenga la ubicación respectiva en la coyuntura real, interpretando y brindando solución a la problemática surgida en el ámbito científico (Gonzales, 2003) ante ello, la comunidad de la ciencia suele adoptar el paradigma manteniendo como pilar básico a la utilidad y requerimientos de la sociedad hasta mover ideologías que superen a las antiguas, generando como consecuencia que se logren abandonar los diversos paradigmas o tiendan a renovarse (González, 2005).

Actualmente, se evidencia la existencia de 4 paradigmas según Maldonado (2018), la primera denominada positivista o cuantitativa, la misma que suele estar enfocado en la verificación, experimentación, revisión y medición de un objeto determinado sujeto al análisis.

El positivismo denota cierto enfoque filosófico, sistema o teoría que se basa en la forma de opinar, en la vida de la sociedad, el escenario de las experiencias y ciencias naturales, así como la manera de tratarse desde la perspectiva de las matemáticas y lógica, representa la exclusiva fuente de la totalidad de datos que valen la pena (Adler, 1964).

Lo cual significa que para que los diversos aspectos del positivismo clásico, la totalidad de las ciencias deberán estar adaptadas a los paradigmas naturales que posean la particularidad del metodológico nonismo, la metodología matemática, física, predicción y explicación causal. (Pérez, 2015).

El paradigma positivista está relacionado a diversas particularidades, por las que se considera indispensable precisar el debido interés por predecir, controlar y explicar la naturaleza de los hechos reales descritos como convergentes, fragmentables, tangibles, singulares y dadas, el vínculo sujeto/objeto suele manifestarlo como neutral, independiente, y con libertad de valores; la fundamental meta es la de generalizarlas a través de métodos cuantitativos, deductivos y que se centren en la similitud, se orienta la última explicación a la causalidad, las reales causas que son simultaneas y precedentes, evitando cualquier posibilidad de que los resultados puedan contaminarse (Pérez, 2015).

Los conceptos de investigación se consideran válidas para los enfoques cualitativos y cuantitativos, los que representan un procedimiento general, integrando diversidad de procesos, se considera por ejemplo que el procedimiento cuantitativo es probatorio y secuencial (Hernández y Mendoza, 2018).

El análisis se encuentra relacionado con el enfoque cuantitativo debido a que se toma como punto de partida la identificación y formulación de la situación problemática científica revisando los aspectos de la literatura que se relacionen con el caso, para proceder a establecer la construcción de un referencial marco teórico; luego acerca de la base de los mencionados aspectos se procede a la formulación de las respectivas hipótesis investigativas, en las cuales se precisarán las fundamentales variables investigativas que se definirán tanto conceptual como operacionalmente, en el procedimiento indicado, es preciso indicar que resultarán de una agrupación de indicadores con los cuales se procederá a la construcción de los reactivos que generen las herramientas investigativas con una particularidad estructurada, se obtendrán los

datos e información que esté debidamente procesada mediante las herramientas estadísticas potentes para realizar la confirmación o en el caso de refutar las diversas hipótesis que se determinaron desde el inicio, fomentando de esta manera un control máximo. (Torres, 2016).

Los procedimientos ligados a dicha aproximación suele caracterizarse por su nivel secuencial direccionado a una objetiva realidad, probatoria y deductiva, el mencionado enfoque se relaciona con la utilización de herramientas estadísticas y matemáticas para que se lleguen a los resultados, esta información facilitará la identificación de las relaciones y asociaciones de las variables, la labor investigativa realizada con el mencionado enfoque podrá cuantificar las variables, que serán sometidas a observación, descripción, medición y se someterán a experimentos controlados (Padilla y Marroquín, 2021).

La labor investigativa cuantitativa suele presentar las particularidades esenciales en la manera en que pueda abordarse los análisis tal como es el caso de esclarecer las diversas hipótesis, las mismas que son generadas previamente a la recolección y análisis de la información, dicha etapa precede las acciones para recolectar los datos de los que se fundamentan las acciones para medir los conceptos y variables que conforman las diversas hipótesis, en la realización de la recolección suele emplearse estandarizados procedimientos los mismos que son aprobados por la misma comunidad científica, resulta indispensable que en el mencionado enfoque, se podrá realizar el estudio, observación, medición y análisis por medio de las metodologías estadísticas (Otero, 2018).

Los procedimientos cuantitativos de los análisis realizados, respetan una serie de patrones estructurados y predecibles según las críticas decisiones que se evalúan previamente al inicio de las acciones para recolectar la información, por ello se estima realizar la generalización de los resultados ligados a la respectiva muestra del universo que será sometido al análisis, para que el resultado sea repetitivo en escenarios similares, se aplican las herramientas del razonamiento deductivo cuando se inician las teorías relacionadas a las

hipótesis y expresiones lógicas, la finalidad del mencionado enfoque es realizar la explicación y predicción de hechos analizados partiendo de lo riguroso del procedimiento fomentando como resultado que se generen conocimientos nuevos (Otero, 2018).

Los procesos cuantitativos toman como punto de partida el hecho de recolectar la información ligada a una objetiva realidad lo cual lo vuelve deductiva y empírica. Los procedimientos generalmente empiezan con el hecho de definir un tema, idea o área que la persona que realiza la investigación tiende a seleccionar, facilitando con dicha idea que se plantee una situación problemática para que se revise la correspondiente literatura y desarrollando el marco teórico, facilitando a la persona que realiza la investigación que pueda visualizar la meta del trabajo investigativo, facilitando el esbozamiento de las diversas hipótesis, así como los conceptos de las variables requeridas en el trabajo sometido al estudio (Otero, 2018).

La metodología aplicada en la presente labor investigativa es el hipotético deductivo, calificado como metodología mixta, que toma como punto de partida una determina hipótesis para que sea refutada o falseada para poder deducir diversas conclusiones para confrontarlas con la realidad (Reyes et al., 2022).

3.1 Tipo de investigación

El tipo de este estudio se orienta al explicativo porque, procura la predicción y explicación del fenómeno observado, busca las particularidades y relaciones causales entre las categorías fundamentales de las variables de estudio (Saltos et al., 2022).

El análisis explicativo presentan una serie de particularidades en vista que fomenta la búsqueda de la causa y efecto, lo cual se relaciona con tener plenamente identificada la causalidad correspondiente a un fenómeno o hecho presentado en el escenario natural o en determinados eventos de la sociedad, asimismo, el resultado no debe limitarse únicamente a realizar la sustentación en la estadística, más bien en los criterios que las personas que realizan

la investigación consideraron para que se sostenga la labor investigativa, tomando como punto de partida la legislación general de la mencionada teoría con la finalidad de que pueda explicarse el hecho real, lo cual quiere decir que el procedimiento resulte ser deductivo (Ochoa y Yunkor, 2022).

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

Se define como la agrupación de diversas unidades, generalmente eventos, transacciones, objetos y personas en los que se muestra un mayor interés en analizar (Robles, 2019). Para el caso desarrollado tanto la población como la respectiva muestra estuvo representado por 31 entidades pequeñas de la ciudad de Lima, con su debida inscripción en el RENEEL.

3.2.2. Muestra

Tomando en consideración lo señalado por medio de Robles (2019) la muestra representa una parte o porción relacionada a la población de interés, se consideró al total de la población sometida al análisis, es una porción o parte de la población de interés. La muestra se consideró a la totalidad de la población de estudio, 31 entidades pequeñas ubicadas en la ciudad de Lima, con su debida inscripción en el RENEEL.

3.2.3. Muestreo

Se considera como no probabilístico, tomando en consideración lo señalado por medio de Gallardo (2017) se califican como los procesos que no suelen utilizar la legislación del azar ni tampoco el hecho de calcular probabilidades.

El tipo de muestreo se califica como accidental o casual puesto que representa un proceso en el cual la persona que realiza la investigación realiza la elección arbitraria de las personas que conforman la muestra, considerando las actividades de mayor facilidad, sin necesidad de un criterio preestablecido o juicio. (Gallardo, 2017).

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1. *Definición conceptual de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral*

La intermediación laboral se define como una excepción relacionada con el contrato laboral, la misma que muestra como actores principales al empleado y al empleador, la entidad dedicada a las actividades de intermediación laboral suele intervenir como un tercero en el vínculo de trabajo, con ello los empleados destacados a la entidad calificada como usuaria cuentan hasta con doble empleador, el formal que tiene a cargo la entidad dedicada a la intermediación y el otro se considera como el real, a cargo de la entidad usuaria, en vista que en ella se realizan los servicios. (Jara y Mostacero, 2018).

Por otra parte, respecto a la tercerización, se entiende como el modelo que utilizan diversas entidades para lograr organizarse, asimismo el hecho de transferir a otras entidades la responsabilidad asociada a labores o procedimientos especializados a través de acuerdos legales, fomentando que se consiga un positivo impacto en la entidad. (Bedoya y Botero, 2019).

3.3.2. *Definición operativa de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral*

La definición operativa se conforma en sus dimensiones las cuales son: Normatividad de la intermediación laboral, normatividad de la tercerización laboral y los derechos laborales.

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral

Dimensiones	Indicadores
Normatividad de la intermediación laboral	Derechos y obligaciones de la empresa contratante
Normatividad de la tercerización laboral	Costo cancelado a la entidad intermediadora
Derechos laborales	Acuerdo legal de la tercerización
	Impacto de la Tercerización
	Estabilidad laboral
	Beneficios sociales

3.3.3. Definición conceptual de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales

Se encuentran basados en las diversas políticas de la entidad, ante los sindicatos, considerando como representantes de las aspiraciones, anhelos y requerimientos de los trabajadores, la meta principal es solucionar las situaciones conflictivas dadas entre el trabajo y capital, a través de una forma de negociar inteligente y dada políticamente (Armijos et al., 2019).

3.3.4. Definición operativa de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales

Se define operativamente en relación a las dimensiones las cuales son: eficacia, eficiencia y la rentabilidad.

Tabla 3

Operacionalización de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales

Dimensiones	Indicadores
Eficacia	Mecanismos eficaces Necesidad de apoyo del estado
Eficiencia	Mecanismos eficientes Necesidad de apoyo del estado
Rentabilidad	Crecimiento Generación de empleo

3.4 Instrumentos

La labor investigativa aplica el cuestionario, la misma que proviene del latín *quaestionarius*, lo cual quiere decir listado de cuestiones propuestos para una determinada finalidad, asimismo se conceptualiza como listado de interrogantes referidos a un tema para que los usuarios puedan darles contestación. (Martínez y Benítez, 2016).

El cuestionario, trata de una agrupación de interrogantes en relación a las variables que se pretende someter a medición, asimismo son cerradas puesto que contendrán alternativas de respuesta delimitadas de manera previa, resultando más factibles de analizar y codificar. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5 Procedimientos

Tomando en cuenta lo indicado por Arbaiza (2014), para la realización de la respectiva prueba de hipótesis y lograr la generalización de la información a la población meta de análisis, se requiere ejecutar la elección de las metodologías y herramientas estadísticas idóneas, se opta por un estudio paramétrico o no paramétrico, las pautas para proceder a probar las respectivas hipótesis se resumen de la siguiente forma:

- Formulación de la hipótesis alterna y nula.
- Elección del tipo de prueba estadística tomando en cuenta el objetivo de la labor investigativa (paramétrica y no paramétrica).
- Definición del nivel de significación ($\alpha = 0.05$).
- Obtención de la información de la muestra representativa.
- Considerar las decisiones estadísticas (comparando el valor teórico y calculado).
- Emitir una conclusión.

3.6 Análisis de datos

Las acciones para analizar e interpretar la información, son 2 procedimientos relacionados pero distintos, el análisis de información trata de separar los componentes básicos de los datos y analizarlos con la finalidad de brindar respuesta a diferentes cuestiones que se plantearon en la labor investigativa. La interpretación se define como el procedimiento mental a través de la cual se fomenta la búsqueda más amplia de los datos empíricos que se recopilaron. (Gallardo, 2017).

El inicio de las labores analíticas de los datos inicia distribuyendo las frecuencias, según Hernández et al. (2014) es una agrupación de puntuaciones respecto de variables debidamente ordenadas y categorizadas.

La labor investigativa se relaciona con la estadística no paramétrica, según Caycho et al. (2019) se entiende como el proceso de la estadística para realizar la contrastación de las

hipótesis del análisis investigativo (validando la hipótesis o afirmando lo que se realiza acerca de la naturaleza poblacional según el informe de la muestra). Se ejecutará la estadística no paramétrica, puesto que va corresponder a las variables categóricas o cualitativas.

La labor investigativa ejecutó la regresión logística ordinal con la finalidad de que se pueda realizar el contraste de las respectivas hipótesis (Pseudo R cuadrado) y establecer el grado de dependencia de establecer el grado de dependencia de una variable respecto a la otra, se aplica al modelar una variable dependiente que posea particularidades cualitativas que posea 2 o más categorías, en relación de variables independientes que resulte ser de tipo ordinal y cualitativa, por jerarquías y categorías, aplicándose la regresión logística ordinal (Sánchez et al., 2023).

3.7 Consideraciones éticas

La labor investigativa posee las consideraciones éticas siguientes:

- Aceptar los protocolos señalados por medio de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Se procede a la adquisición de las pertinentes autorizaciones indispensables para tomar la muestra, sin necesidad de falsear la información.
- El trabajo de análisis fomenta la búsqueda de mejoras enriqueciendo el conocimiento empoderando a la entidad universitaria.
- La labor investigativa mantendrá la autenticidad y originalidad aportando a la comunidad universitaria
- Se mantendrá los niveles de transparencia al manejar los resultados evitando la utilización de la información falsa que distorsionen los resultados.
- Debido respeto del derecho intelectual, rechazando cualquier intención de plagio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

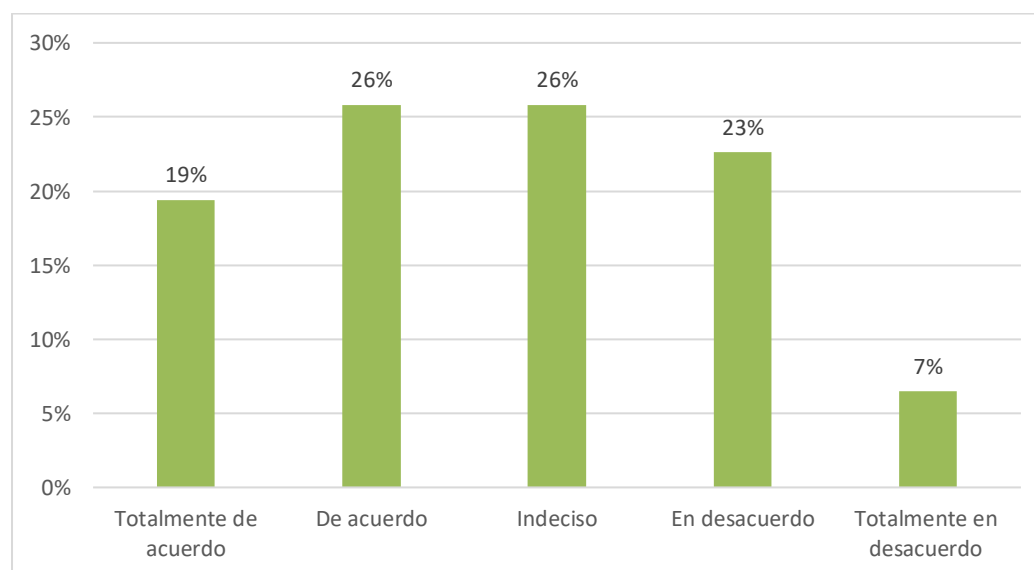
Tabla 4

Frecuencias de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	6	19
	De acuerdo	8	26
	Indeciso	8	26
	En desacuerdo	7	23
	Totalmente en desacuerdo	2	7
	Total	31	100

Figura 1

Gráfico de barras de la variable independiente: Intermediación y tercerización laboral



Nota. el 26% se encuentran de acuerdo en que los diferentes aspectos ligados a la tercerización y lo concerniente a la intermediación laboral representan ser 2 modalidades de contrato que se utilizan en el país, ambas facilitan que las entidades cuenten con una mayor fuerza laboral en su centro de operaciones sin necesidad de que los trabajadores sean contratados.

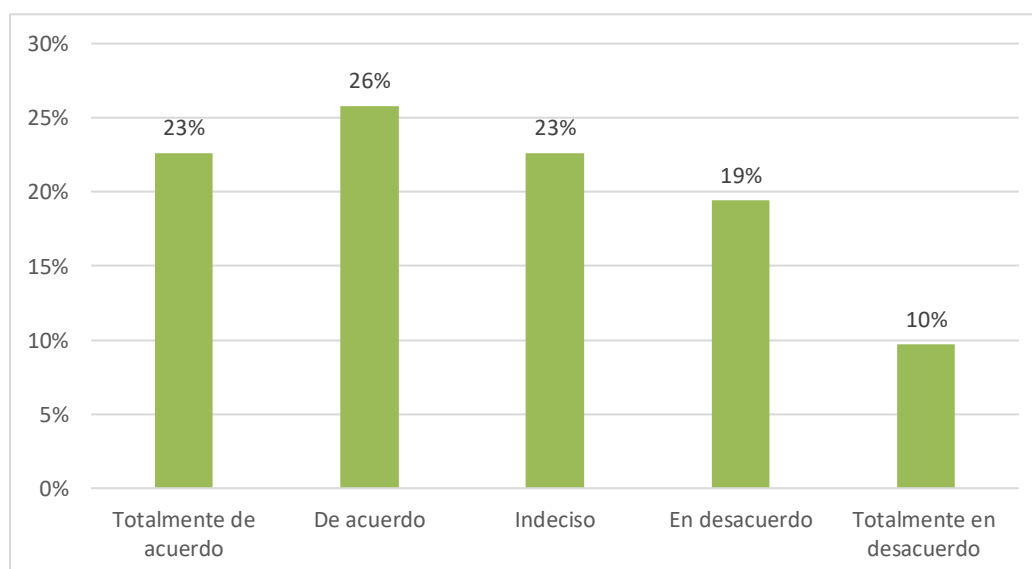
Tabla 5

Frecuencias de la dimensión: Normatividad de la intermediación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	7	23
	De acuerdo	8	26
	Indeciso	7	23
	En desacuerdo	6	19
	Totalmente en desacuerdo	3	10
	Total	31	100

Figura 2

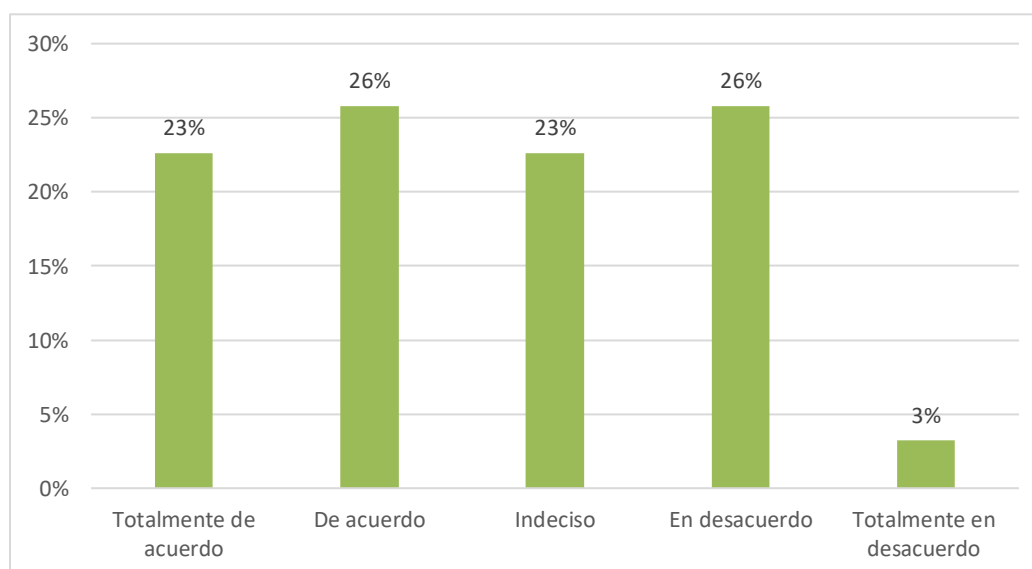
Gráfico de barras de la dimensión: Normatividad de la intermediación laboral



Nota. se evidencia que el 26% se encuentran de acuerdo en que los diversos aspectos ligados a la intermediación laboral deben comprenderse como un excepcional supuesto debidamente regulado mediante la legislación 27626 en su art.3, en el mencionado indica que es factible realizar la intermediación laboral a empleados para que cubran tareas de carácter temporal de la entidad usuaria, de manera tal que se garantice el cumplimiento de las labores especializadas y complementarias. Es primordial agregar que una entidad podrá estar a cargo de la intermediación de las 3 labores señaladas, especializadas, complementarias y temporal.

Tabla 6*Frecuencias de la dimensión: Normatividad de la tercerización laboral*

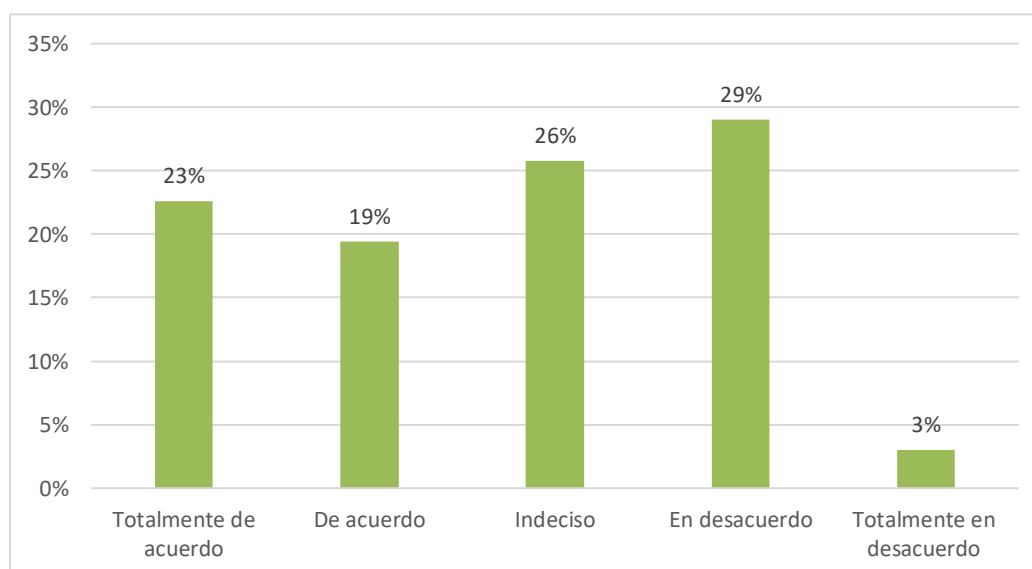
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	7	23
	De acuerdo	8	26
	Indeciso	7	23
	En desacuerdo	8	26
	Totalmente en desacuerdo	1	3
	Total	31	100

Figura 3*Gráfico de barras de la dimensión: Normatividad de la tercerización laboral*

Nota. El 26% se encuentran de acuerdo en que los diversos aspectos de la tercerización están regulados mediante la legislación 29245, el cual indica los diversos servicios de tercerización (LRST); el D.L 1038, y D.S 006-2008-TR, Reglamento de la LRST. La meta principal de lo señalado es reducir los aspectos de la tercerización para que sea utilizada subrepticamente para realizar la contratación de la mano de obra a costos bajos, razón por la cual, se determina que la subcontratación que correspondan a los servicios ligados a tercerización suela ejecutarse a un servicio integral de la entidad que actúa como contratista.

Tabla 7*Frecuencias de la dimensión: Derechos laborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	7	23
	De acuerdo	6	19
	Indeciso	8	26
	En desacuerdo	9	29
	Totalmente en desacuerdo	1	3
	Total	31	100

Figura 4*Gráfico de barras de la dimensión: Derechos laborales*

Nota. Se visualiza que un 23% se encuentra totalmente de acuerdo en que el Estado deberá señalar las medidas que faciliten unificar los mecanismos laborales en la totalidad de sectores privados y públicos efectivos y adecuadas con el debido respeto de los derechos del trabajo.

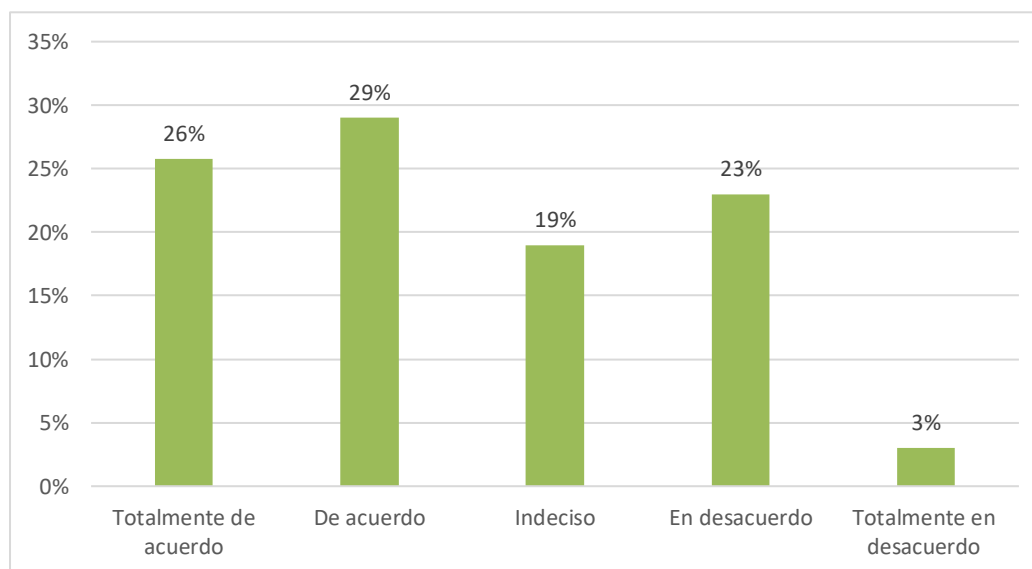
Tabla 8

Frecuencias de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	8	26
	De acuerdo	9	29
	Indeciso	6	19
	En desacuerdo	7	23
	Totalmente en desacuerdo	1	3
	Total	31	100

Figura 5

Gráfico de barras de la variable dependiente: Gestión de relaciones laborales



Nota. Se visualiza que el 29% se encuentra de acuerdo en que se necesitan básicas características en un vínculo laboral, contando con personas que posean fines propios, que sean libres, con derecho a ser reconocidos y a contratos laborales para generar confianza y estabilidad.

4.2 Contrastación de las hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Ha. La intermediación y tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Ho. La intermediación y tercerización laboral no influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Tabla 9

Contraste de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	-2			
Final	58,766			
	,000	58,766	4	,000

Nota. Por medio de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 que es menor al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, razón por la cual se acepta la hipótesis alternativa: La intermediación y tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Tabla 10

Influencia porcentual de las variables

Cox y Snell	,850
Nagelkerke	,897
McFadden	,643

Nota. Al utilizar el coeficiente de Nagelkerke con la finalidad de que se pueda determinar la influencia porcentual de las variables señaladas, el cual indica que la variable denominada como gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio evidencian cierta dependencia de la adecuada intermediación y tercerización laboral, mostrando un valor porcentual equivalente a 90%.

4.2.2 Contratación de la hipótesis específica 1

Ha. La normatividad de la intermediación laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Ho. La normatividad de la intermediación laboral no influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Tabla 11

Contraste de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	54,290			
Final	22,029	32,260	4	,000

Nota. Por medio de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 que es menor al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, razón por la cual se acepta la hipótesis alternativa: La normatividad de la intermediación laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

Ha. La tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Ho. La tercerización laboral no influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Tabla 12

Contraste de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	-2 59,844			
Final	22,442	37,402	4	,000

Nota. Por medio de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 que es menor al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, razón por la cual se procede a la aceptación de la hipótesis alternativa: La tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

4.2.4 Contratación de la hipótesis específica 3

Ha. Los derechos laborales influyen significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Ho. Los derechos laborales no influyen significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

Tabla 13

Contraste de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	57,144			
Final	22,351	34,793	4	,000

Nota. Por medio de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 que es menor al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, entonces se acepta lo indicado por medio de la hipótesis alternativa: Los derechos laborales influyen significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión general está relacionado con la labor investigativa realizado por medio de Montoya et al. (2022) quienes mediante su labor investigativa fomentó el análisis para determinar lo que implica la tercerización con decencia del trabajo, el trabajo fue cuantitativo, se estableció como conclusión que se apreciaron diversos puntos a la existencia de dicha modalidad de contrato por lo que el trabajador tiene la sensación de que existe una oportunidad de que sea empleado, pero las particularidades de dicho trabajo posee la carencia de ciertas cualidades de una labor realizada con decencia. Asimismo, demuestra una serie de coincidencias con Fernández y Longo (2018) quienes mediante su labor investigativa, analiza los diversos procedimientos ligados a la tercerización y soluciones sindicales en el ámbito del comercio y petroquímica, la meta de la labor es realizar el análisis de la manera en la cual los procedimientos ligados a la tercerización afectan a la agrupación de trabajo así como a las actividades de los sindicatos ante los procedimientos en Argentina con mayor énfasis en 2 ámbitos específicos: en la petroquímica y en entidades que se dedican al rubro de supermercados, se establece como conclusión que la problemática generalmente no está ubicada en que dichas modificaciones pueden debilitarse a las organizaciones de distintos gremios, más bien en las formas en las cuales se logra la reactualización de las alternativas estratégicas ante la tercerización, lo cual significa, para las acciones y posicionamientos, las mismas no suelen contraponerse e inclusive se naturalizan, los procedimientos son fragmentados a las agrupaciones de empleados.

La segunda discusión se encuentra vinculado con la labor realizada por medio de Pérez (2020) quien mediante su labor de investigación resalta la importancia de la regulación y tercerización de los trabajadores en Chile, reconstruyendo las modificaciones laborales, estableciendo como conclusión la factibilidad de destacar que a pesar de que se practique accesoriamente, una tercerización representa una fundamental alternativa estratégica de la

reconversión productiva que opera en el mencionado país posteriormente de los estructurales ajustes neoliberales, así como el hecho de que la entidad logre adaptarse, vinculándose con el aumento de la magnitud de la fuerza laboral, luego, el hecho de regular la tercerización representa un limitado avance ligado a las condiciones laborales, dejando importantes vacíos que pueden redundar en institucionalizar la falta de igualdad de las condiciones de los trabajadores de planta así como el personal externo, ante ello, el regularlo consolidará el modelo dominante que se relaciona con la tercerización, vínculos dependientes y verticales de las entidades así como las consecuencias de la precarización de los empleados.

La tercera discusión está relacionado con la labor investigativa realizada por medio de Guevara (2019) quien mediante su trabajo de investigación realizado, resalta la importancia de analizar el ámbito de la tercerización, así como las consecuencias concernientes a los derechos de los trabajadores de la entidad Protemax durante el periodo 2018 en la localidad distrital de Santiago de Surco, el método que se aplicó a la labor fue de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, se optó por considerar una población representada por 110 empleados pertenecientes a la mencionada entidad, es importante señalar que el MTPE, el mismo que tiene a su cargo velar por la empleabilidad y derechos de los trabajadores, tiene la función de realizar la supervisión de la totalidad de entidades que necesitan de la contratación, sea tercerizadora o principal, teniendo en consideración el clima laboral, la calidad y una serie de beneficios direccionados a los individuos que laboran en entidades o empresas dedicadas a ofrecer servicios tercerizados. Al considerar que los diversos beneficios sociales representan un constitucional derecho señalado en el art.24 en su segundo párrafo, ponderará diversas obligaciones de los empleadores. Además, coincide con el trabajo realizado por medio de Vigil (2018) concluye que las pocas ventajas que un empleado formal suelen estar relacionadas en forma significativa con la entidad dedicada a la tercerización, asimismo lo que en el entorno actual exige en materia de estándares laborales y las de proteger a los empleados en derechos

y actividades, coloca en énfasis las normas ligadas a la tercerización, considerando que no resultan suficientes para establecer un debido control de los procedimientos tercerizadores cada vez mayor.

La cuarta discusión está vinculado con el análisis de Cusimayta (2018) quien mediante su trabajo de investigación resalta la importancia de analizar la precariedad del empleo en las entidades dedicadas a la intermediación de trabajadores en el Perú, estableciendo como conclusión que en el país las entidades dedicadas a la intermediación evidencian cierta precariedad en la utilización de un aproximado de 34% de la totalidad de empleados, la misma en donde los trabajadores se encuentran en un escenario inseguro al estar en la incertidumbre de si continuaran su relación laboral así como el nivel de sus ingresos, asimismo, el escenario mencionado señala que en un porcentaje alto de casos en los cuales no se evidencia seguridad en la relación de trabajo que indica la preferencia del empleador por celebrar contratos que no sean permanentes y a la vez con una ley permisiva que facilita que se contrate en forma temporal, asimismo la falta de inspecciones de carácter laboral, genera una situación preocupante sumado al insuficiente ingreso, debido a que ante una pérdida eventual de empleo o por algún tipo de enfermedad, será difícil afrontarlo por la falta de recursos.

VI. CONCLUSIONES

- A través de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 el cual resulta inferior al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, razón por la cual se procede con la aceptación de la hipótesis alternativa, por ello tanto la intermediación como lo relacionado con la tercerización posee influencia significativa en la administración del vínculo laboral para entidades pequeñas durante el periodo 2022 en el sector del comercio, asimismo al aplicar el Nalgelkerke con la finalidad de determinar el porcentaje de la influencia, las variables señaladas, se indica mediante el coeficiente que la primera variable muestran dependencia respecto a la segunda variable hasta con un 90%.
- A través de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 el cual resulta inferior al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, razón por la cual se procede a la aceptación de la hipótesis alternativa, asimismo la utilización de la intermediación genera una serie de afectaciones en distintas figuras ligadas al derecho puesto que se demuestra que menoscabó los beneficios e ingresos de los empleados, tales como la eliminación de todo lo relacionado con la estabilidad del trabajo al reducirse las normativas protectoras, limitaciones concernientes a las compensaciones e indemnizaciones, considerando el tiempo y plazos del servicio, precarización del trabajo, romper la hegemonía vinculada al sindicalismo, así como subcontratar la mano de obra.
- A través de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 el cual resulta inferior al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, se resalta que la tercerización del trabajo tiene influencia significativa en la gestión del vínculo laboral durante el periodo 2022 en el sector comercio, asimismo, los contratos relacionados con la tercerización del trabajo, perjudican los diversos derechos de los

empleados en vista que las entidades aplican de manera indiscriminada los contratos inclusive para que la entidad se desarrolle, se requiere que esté presente la normativa apropiada.

- A través de la regresión logística ordinal se logró obtener el sig. Bilateral equivalente a 0.000 el cual resulta inferior al sig. Bilateral plasmado en libros equivalente a 0.005, razón por la cual se procede a la aceptación de lo señalado por medio de la hipótesis alternativa, asimismo, el ámbito de los derechos que resultaron perjudicados por medio de las acciones de subcontratación, representan ser derechos debidamente protegidos en la estabilidad, constitución, equitativa remuneración, seguros de salud, descanso, trabajo adecuado.

VII. RECOMENDACIONES

- Es recomendable que se pueda realizar la derogatoria de la modalidad conocida comúnmente como intermediación laboral en lo que respecta a especializados servicios, en vista a que posee gran similitud con la figura de la tercerización considerando que no se ubica en el correspondiente marco del principal giro, de esta manera se evitaría subcontratar trabajadores que posean menos beneficios afectando sus niveles de dignidad.
- Las entidades que actúan como intermediadoras no deben estar incluidas en el ámbito de las Mypes, en vista que los empleadores de las diversas services proliferaron una serie de abusos de los beneficios y derechos correspondientes a los empleados que deban hallarse en la legislación 27626 en la cual se demuestra que las entidades que se dedican a la intermediación terminan beneficiándose puesto que se quedan con un porcentaje de la remuneración del empleado.
- Por otra parte, resulta recomendable que el MTPE, encargado de promover el trabajo productivo y decente, vela por el debido cumplimiento de los derechos de los trabajadores así como la empleabilidad, asimismo garantizar la supervisión de las entidades que ejecutan dichas formas de contratación, sea como entidad principal o tercerizando, considerando el clima laboral, calidad, estado y la serie de beneficios de los empleados o entidades que brindarán determinados servicios ligados a la tercerización.
- Es recomendable que todo individuo que pueda sentirse perjudicado por dicha modalidad de contrato pueda realizar la denuncia de la ejecución fraudulenta ante las entidades encargadas, tal como se da en el caso de SUNAFIL, realizarlo es fácil y

práctico, las páginas de la entidad generalmente mantienen los niveles de confidencialidad.

VIII. REFERENCIAS

- Adler, F. (1964). *Positivism in Gold*. The Free Press.
- Alegre, M., Correa, F., García, C., Moreno, M., Salazar, E., y Salazar, E. (2001). La problemática de la intermediación laboral en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 12(23), 361-383. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16034>.
- Almanza, J. (2018). *Intermediación y tercerización laboral: relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador*. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f64ae7f8-2676-456a-833b-2314036f8f2d/content>.
- Amorín, A. (2021). *La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad contractual y la estabilidad laboral en el centro de trabajo de la municipalidad distrital de Manantay 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5097/B72_UNU_DERECHO_2021_T_DAVID-AMORIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. Esan ediciones.
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad* 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Basualdo, V., & Morales, D. (2014). *Tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*. Siglo Veintiuno Editores.
- Battistini, O. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33(93), 281-318. <http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1234/1227>.
- Bedoya, C., & Botero, Y. (2019). Análisis al Proceso de Tercerización de la Contratación de Servicios en una Institución de Educación Superior Pública del municipio de Palmira

en el Valle del Cauca. *Libre Jurídico*, 16 (2), 6401. <https://doi.org/10.18041/1794-7200/clj.2019.v16n2.6401>.

Blancas, C. (2015). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Jurista.

Bravard, L., & Morgan, R. (2007). *La externalización inteligente. Una guía para entender, planificar y aprovechar las relaciones de externalización*. Deusto.

Cabanellas, G. (1960). *Introducción al derecho laboral*. Editorial Bibliográfica Argentina.

Cabel, J., & Namoc, E. (2021). *Tercerización laboral y costos en una empresa industrial papelerera de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80894/Cabel_JJJ-Namoc_TEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Campos, M. (2018). *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5044/Campos%20Luna%20Grecia%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Carrión, O., & Portal, R. (2022). *Modificación del artículo 72 del decreto legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por decreto supremo N.º 003-97-TR, sobre el registro de los contratos sujetos a modalidad para evitar su desnaturalización*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/2727/Tesis%20-%20Portal%20Murga%20Rafael%20y%20Carrion%20Leon%20Odar%20Oswaldo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Caycho, C., Castillo, C., y Merino, V. (2019). *Manual de estadística no paramétricas aplicada a los negocios*. Universidad de Lima.

- Chanamé, J. (2020). *Diferencias entre tercerización e intermediación laboral*.
<https://lpderecho.pe/tercerizacion-intermediacion-laboral-diferencias/>
- Chanamé, J. (2021). *Services: ¿Qué es la intermediación laboral? Bien explicado*.
<https://lpderecho.pe/intermediacion-laboral/>
- Cheng, W., Riezman, R., & Wang, P. (2020). The dynamics of outsourcing: From laborcost saving to preference based outsourcing. *International Journal of Economic Theory*, 1(17), 57-63. <https://doi.org/10.1111/ijet.12292>.
- Cobo, J. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial*. [Tesis de maestría, Universidad EAFIT].
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/4058932e-8cab-4259-9286-ec3a64c87f01/content>.
- Condeso, M. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicio*. [Tesis de grado, Universidad Privada Norbert Wiener].
<https://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>.
- Cusimayta, G. (2018). *El Empleo Precario en las Empresas de Intermediación Laboral en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Barcelona].
https://ddd.uab.cat/pub/trerecpro/2017/hdl_2072_293002/TFM_CusimaytaLoboGG.pdf.
- De la Garza, E. (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf>
- De La Hoz, B., Ferrer, M., y De La Hoz, A. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. *Revista de Ciencias Sociales* 14(1), 88-109.

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182008000100008#:~:text=La%20rentabilidad%20representa%20uno%20de,la%20administraci%C3%B3n%20de%20una%20empresa.

Del Bono, A., & Leite, M. (2016). El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de telemarketing: una comparación entre Argentina y Brasil. *CDC*, 33 (93), 15-34. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082016000300003.

Diario Gestión. (2019). *Services: En Perú hay más de 100,000 trabajadores bajo modalidad de intermediación laboral*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/services-en-peru-hay-mas-de-100000-trabajadores-bajo-modalidad-de-intermediacion-laboral-noticia/>

Dominguez, L. (2022). Uso de instrumentos financieros derivados y rentabilidad de empresas no financieras de la Bolsa de Valores de Lima. *Quipukamayoc*, 30(64), 23-31. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v30i64.22923>.

Echaíz, D. (2008). El contrato de Outsourcing. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 41(122), 763-793. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000200006.

Fernández, M., y Longo, J. (2018). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. *Polis*, número 51, 1-25. <https://journals.openedition.org/polis/16410>.

Fórneas, R. (2008). *Outsourcing. Saque el máximo partido de sus proveedores*. Businnes Pocket. Netbiblo S.L.

- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, A. (2015). *Manual de contratación laboral*. Gaceta Jurídica.
- García, M. (2012). *Las modalidades del contrato de trabajo en la reforma*. Granada.
- González, A. (2003). *Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales*. ISLAS, (138), 125-135. <https://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/view/572/532>.
- González, F. (2005). ¿Qué es un paradigma? Análisis teórico, conceptual y psicolingüístico del término. *Investigación y Postgrado*, 20(1), 13-54.
<https://www.redalyc.org/pdf/658/65820102.pdf>.
- Greaver, M. (1999). Strategic Outsourcing : A structured approach to Outsourcing decisions and initiative. *Amacom*, 1,
[https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=.](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=)
- Guevara, J. (2019). *Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. - Surco, año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49233/Guevara_DJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., y Cuevas , A. (2017). *Fundamentos de investigacion*. Mc Graw Hill education.

- Hernández, S., y Samperio, T. (2018). Enfoques de la Investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 13, 67-68. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/3519/4957>.
- Instituto peruano de economía. (2022). *Tercerización laboral en el Perú*. https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2022/02/Boletin-IPE_tercerizacion-laboral-en-el-Peru_nv.pdf
- Jara, T., & Mostacero, D. (2018). *La intermediación laboral y sus efectos en el costo de mano de obra del consorcio Altamirano de la ciudad de Trujillo en el año 2017*. [Tesis de grado, Universidad peruana del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13498/Jara%20Olguin%20Thalia%20Liszeth%20-%20Mostacero%20Garc%C3%ADa%20Diana%20Anali.pdf?sequence=1>.
- Jones, G., y George, J. (2006). *Administración contemporánea*. Mc Graw Hill Interamericana.
- La ley. (2022). *Derecho laboral: ¿Qué es el principio de irrenunciabilidad de derechos?* <https://laley.pe/art/13870/derecho-laboral-que-es-el-principio-de-irrenunciabilidad-de-derechos#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20principio%20de%20irrenunciabilidad%20de%20los%20derechos%20laborales,la%20autonom%C3%ADa%20de%20su%20voluntad>.
- Lam, R., y Hernández, P. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Rev Cubana Hematol Inmunol Hemoter*, 24(2), 1-6. <http://scielo.sld.cu/pdf/hih/v24n2/hih09208.pdf>.
- López, M. (2016). La teoría de los actos propios en el derecho del trabajo chileno. *Rev. chil. derecho*, 43(2), 547-571. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>.

- Loza, R., Mamani, J., Mariaca, J., y Yanqui, F. (2020). Paradigma sociocrítico en investigación. *Psique Mag:Revista Científica Digital de Psicología*, 9(2), 30-39. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i2.2656>.
- Maldonado, E. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: Cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupt/70335?bfpag=1&bfsearch=&bffolder=80567&prev=bf>
- Manchego, M. (2014). *Gestión del Outsourcing y su impacto en la Rentabilidad: Caso Sara Morello S.A.C.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3956>.
- Martínez, H., & Benítez, L. (2016). *Metodología de la Investigación social I*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Política Nacional de Empleo Decente*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., García, L., y Palomares, F. (2022). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Rev. Lasallista Investig.*, 18(2), 125-143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>.
- Montoya, L. (2018). *Tercerización y clima organizacional en las pymes manufactureras del municipio de Medellín*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9146/Tercerizaci%c3%b3n_clima_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mosquera, V., y González, A. (2012). Metodología para evaluar el impacto de la tercerización de los servicios de TI en las organizaciones. *Liber empresa*, 17, 69-81. <https://core.ac.uk/download/pdf/229923788.pdf>.

- Mykytyuk, P., Semenets, I., Blishchuk, K., Skoryk, H., Pidlisna, T., y Trebyk, L. (2021). Outsourcing as a tool of strategic planning in public administration. *Studies of Applied Economics*, 39(3), 1133-3197. <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v39i3.4718>.
- Niu, B., Chen, L., y Xie, F. (2020). Production outsourcing for limited-edition luxury goods with consideration of consumers' origin preferences. *Review*, 140, 1366-5545. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2020.101975>.
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2022). Los estudios explicativos en el campo de las ciencias sociales. *Acta jurídica peruana*, 4(1), 95-113. <http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/277/242>.
- Otero, A. (2018). Enfoques De Investigación. Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano, *Arquitectónico*, 1, 1-34. https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_enfoques_de_investigacion/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/enfoques-de-investigacion.pdf.
- Padilla, C., y Marroquín, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Rev. Estomatol. Herediana*, 31(4), 338-340. <http://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>.
- Palomino, A. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral*, 21(3), 335-343. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33643814005.pdf>.
- Pérez, D. (2008). Una revisión del concepto clásico de contrato. Aproximación al contrato de consumo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 38 (109), 453-479. <https://www.redalyc.org/pdf/1514/151412826007.pdf>.
- Pérez, E. (2020). *La desnaturalización de los contratos de intermediación por aplicación del principio de primacía de la realidad*. [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes].

- [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4017/TESIS%201%20\(PDF\).pdf?sequence=1](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4017/TESIS%201%20(PDF).pdf?sequence=1).
- Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 9(3), 29-34. <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=6419741>.
- Pérez, S. (2020). Tercerización y regulación laboral en Chile: una reconstrucción de las transformaciones del trabajo. *REI - Revista estudos institucionais* 6(3), 1157-1183. <https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.537>.
- Pinto, A. (2020). *Políticas de Intermediación Laboral en Chile*. Universidad Alberto Hurtado.
- Plá. (1998). *Los principios del Derecho al Trabajo* (3 ed.). Depalma.
- Podetti, H. (1997). *Los principios del derecho del trabajo*. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo.
- Polo, F., Zeitoune, R., Luz, M., y Vásquez, N. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. *In Crescendo Institucional*, 8(1), 140-155. <https://doi.org/10.21895/inces.2017.v8n1.14%C2%A0>.
- Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. *Revisión sistemática de la producción científica*. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-208. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v7n20/2448-6388-tcg-7-20-189.pdf>.
- Reyes, I., Damián, E., Ciriaco, N., Corimayhua, O., y Urbina, M. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 60(2), 1-19. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/artic le/view/3106/3096>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). Prentice Hall.

- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Cont.*, 30(1), 245-246.
<http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>.
- Rodríguez, M. (2020). *Desnaturalización de la intermediación laboral de las operadoras de módulo de ESSALUD ante la inexistencia de contratos de locación de servicios en la provincia de Chiclayo*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8009/Rodr%C3%ADguez%20Ortiz%20Manuel%20Jheferson.pdf?sequence=1>.
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>.
- Salcedo, M. (2020). *Intermediación laboral y derechos sindicales*. PUCP.
- Saltos, G., Araque, W., y Saltos, C. (2022). Gestión de marca y competitividad empresarial: Un estudio explicativo de procesos fundamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27, 186-202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890673>.
- Sánchez, M., Velasco, M., Espinoza, R., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Puerto Madero Editorial Académica. <https://doi.org/10.55204/PMEA.17>.
- Sanguineti, W. (2009). *La tercerización de actividades Productivas. ¿Una estrategia para la puesta en parentesis de los principios tutelares del derecho del trabajo?* Grijley.
- Schmitz, P. (2021). On the optimality of outsourcing when vertical integration can mitigate information asymmetries. *Economics letters*, 202, 165-1765.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2021.109823>.
- Schopf, A. (2018). La buena fe contractual como norma jurídica. *RChDP*, 31, 109-153.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722018000200109>.
- Sherman, A., y Bohlander, G. (1994). *Administración de Personal*. Iberoamericana.

- Toro, J. (2019). *La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de los trabajadores de la administración privada sujetos a modalidad por fraude y simulación en la región San Martín periodo 2015 - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7519/BC-TES-TMP-3303%20TORO%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas*, 2(34), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478054643001/478054643001.pdf>.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.
- Trebilcock, A. (2015). Relaciones laborales y y gestión de recursos humanos. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 1, 1-42. <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo%2021.%20Relaciones%20laborales%20y%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.pdf/946e8ffc-802d-42e7-8fa4-dcc514410d69?version=1.0&t=1526457532748&download=true>.
- Valdez, A. (2022). *Desnaturalización en los contratos sujetos a modalidad, en empresas educativas de Educación Básica Regular, en la provincia de Ilo, 2022*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105617/Valdez_VAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vargas, C., Arrieta, E., Fernández, C., y Vieco, J. (2019). *Tercerización e intermediación laboral: balance y retos*. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5840/Tercerizacio%cc%81n%20e%20intermediacio%cc%81n%20laboral.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Vázquez, A. (2008). El cur debetur: ¿Elemento esencial del contrato? *Opin. jurid.*, 7(14), 115-130. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v7n14/v7n14a7.pdf>.
- Vigil, A. (2018). *La importancia de la tercerización laboral en la gestión de las empresas mineras*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villareal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2314/VIGIL%20RUIZ%20VANESSA%20ANTHUANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vilchez, L. (2008). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. *Ius la revista*, número 36, 366-384. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12266/12830/>.
- Villar, N. (2021). *Fraude laboral y los contratos de intermediación celebrados por empresas intermediadoras y ESSALUD en la Corte del Santa, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67558/Villar_RNA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Villavicencio, A. (2004). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *IUS ET VERITAS*, 14(29), 143-156. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11737/12303>.
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos humanos* (5 ed.). McGraw – Hill.
- Zabaleta, E. (2008). *Decadencia del contrato de trabajo de trabajo por desnaturalización de su contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca*. [Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7519/BC-TES-TMP-3303%20TORO%20CERNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA GESTIÓN DE RELACIONES LABORALES EN PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO, AÑO 2022.																																															
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																																												
<p>Problema General ¿Cómo la intermediación y tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera la normatividad de la intermediación laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?</p> <p>¿Cómo la normatividad de la tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?</p> <p>¿De qué manera los derechos laborales influyen en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022?</p>	<p>Objetivo General Explicar como la intermediación y tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p> <p>Objetivos específicos Demostrar de qué manera la normatividad de la intermediación laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p> <p>Evaluar como la normatividad de la tercerización laboral influye en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p> <p>Explicar de qué manera los derechos laborales influyen en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p>	<p>Hipótesis General La intermediación y tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas La normatividad de la intermediación laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p> <p>La tercerización laboral influye significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p> <p>Los derechos laborales influyen significativamente en la gestión de relaciones laborales en pequeñas empresas del sector comercio, año 2022.</p>	<p>Variable independiente. Intermediación y tercerización laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Normatividad de la intermediación laboral</td> <td>Derechos y obligaciones de la empresa contratante</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="2">Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Costo cancelado a la entidad intermediadora</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Normatividad de la tercerización laboral</td> <td>Acuerdo legal de la tercerización</td> <td>5, 6</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Impacto de la Tercerización</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Derechos laborales</td> <td>Estabilidad laboral</td> <td>9, 10</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Beneficios sociales</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable dependiente. Gestión de relaciones laborales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Eficacia</td> <td>Mecanismos eficaces</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="2">Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Necesidad de apoyo del estado</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Eficiencia</td> <td>Mecanismos eficientes</td> <td>5, 6</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Necesidad de apoyo del estado</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Rentabilidad</td> <td>Crecimiento</td> <td>9, 10</td> <td rowspan="2">Totalmente en desacuerdo (1)</td> </tr> <tr> <td>Generación de empleo</td> <td>11, 12</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Normatividad de la intermediación laboral	Derechos y obligaciones de la empresa contratante	1, 2	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Costo cancelado a la entidad intermediadora	3, 4	Normatividad de la tercerización laboral	Acuerdo legal de la tercerización	5, 6	Totalmente en desacuerdo (1)	Impacto de la Tercerización	7, 8	Derechos laborales	Estabilidad laboral	9, 10	Totalmente en desacuerdo (1)	Beneficios sociales	11, 12	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Eficacia	Mecanismos eficaces	1, 2	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Necesidad de apoyo del estado	3, 4	Eficiencia	Mecanismos eficientes	5, 6	Totalmente en desacuerdo (1)	Necesidad de apoyo del estado	7, 8	Rentabilidad	Crecimiento	9, 10	Totalmente en desacuerdo (1)	Generación de empleo	11, 12
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																																									
			Normatividad de la intermediación laboral	Derechos y obligaciones de la empresa contratante	1, 2	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)																																									
Costo cancelado a la entidad intermediadora	3, 4																																														
Normatividad de la tercerización laboral	Acuerdo legal de la tercerización	5, 6	Totalmente en desacuerdo (1)																																												
	Impacto de la Tercerización	7, 8																																													
Derechos laborales	Estabilidad laboral	9, 10	Totalmente en desacuerdo (1)																																												
	Beneficios sociales	11, 12																																													
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores																																												
Eficacia	Mecanismos eficaces	1, 2	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)																																												
	Necesidad de apoyo del estado	3, 4																																													
Eficiencia	Mecanismos eficientes	5, 6	Totalmente en desacuerdo (1)																																												
	Necesidad de apoyo del estado	7, 8																																													
Rentabilidad	Crecimiento	9, 10	Totalmente en desacuerdo (1)																																												
	Generación de empleo	11, 12																																													
<p>METODOLOGÍA Tipo de investigación. Explicativo Diseño: No experimental – transversal Población: 31 pequeñas empresas Muestra: 31 pequeñas empresas Muestreo: No Probabilístico</p>																																															

Anexo B: Validación de instrumentos

Validez. Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018).

La validez de expertos se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento de medición fue sometido a juicio de expertos para su validación de instrumentos, los cuales fueron los siguientes:

Tabla 14

Expertos durante la evaluación de los instrumentos de medición

Experto	Dominio	Decisión
Segundo Sanchez Sotomayor	Estadístico	Si existe suficiencia
Luis Begazo de Bedoya	Metodológico	Si existe suficiencia
Tito Capcha Carrillo	Temático	Si existe suficiencia

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: Sánchez Camargo Mario Rodolfo
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villareal
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Guerrero Alauya Sharmelke

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					XX
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					XX
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					XX
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					XX
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					XX
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					XX
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					XX
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					XX
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					XX
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					XX

COITEO TOTAL DE MARCAS
(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)

A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$$

$$\frac{50}{50}$$

III. Calificación global (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 07 de 06 del 2023...


FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Sánchez Sotomayor Segundo R.
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional Federico Villareal
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento : Guerrero Araujo Stanislao

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico adecuado					X
CONTEO TOTAL DE M/RCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$$

$$= \underline{50}$$

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 08 de 06 del 2023...


FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Beqazo De Betaya Luis H.
 1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional Federico Villareal
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento : Guerrero Anayo Sharonalee

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez = $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{E}{50}$

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima. 10 de 06 del 20 23

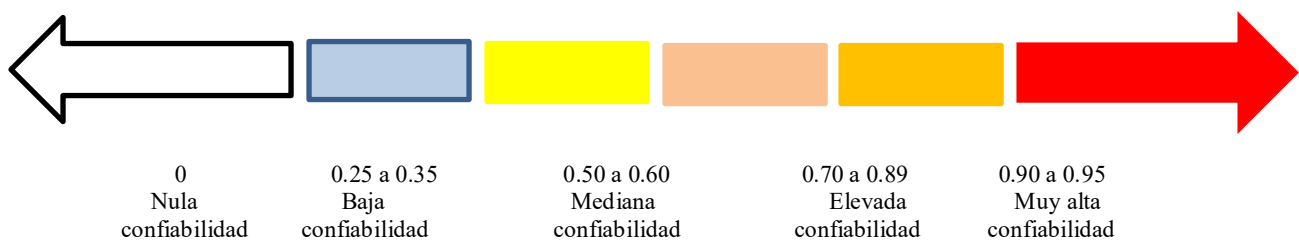

 FIRMA DEL JUEZ

Anexo C: Confiabilidad de Instrumentos

La confiabilidad se refiere a que otros investigadores deben alcanzar similares resultados si estudian el mismo caso usando los mismos procedimientos que el investigador original. El objetivo de la confiabilidad es minimizar los errores y sesgos del estudio.

Figura 6

Variación del coeficiente de confiabilidad



Fuente. (Hernández et al., 2017).

Tabla 15

Resumen de procesamientos de casos

		N	%
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Los resultados de las 31 encuestas que fueron procesadas mediante el SPSS version 25, no presenta casos de exclusion, el 100% fueron aceptados.

Tabla 16*Confiabilidad del instrumento de la variable independiente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	12

Nota. Se obtuvo mediante el SPSS versión 25 un coeficiente de fiabilidad 0.964, según la figura 6 se interpreta como una muy alta confiabilidad.

Tabla 17*Confiabilidad del instrumento de la variable dependiente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	12

Nota. Se obtuvo mediante el SPSS versión 25 un coeficiente de fiabilidad 0.975, según la figura 6 se interpreta como una muy alta confiabilidad.

Anexo D: Instrumento de medición

Esta información será utilizada en forma confidencial, anónima y acumulativa; por lo que agradeceré proporcionar información veraz, sólo así serán realmente útiles para la presente investigación. Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	Variable	1	2	3	4	5
Nº	Dimensión 1. Normatividad de la intermediación laboral					
01	¿Registra a todo el personal en la planilla de remuneración?					
02	¿Conoce los beneficios sociales que debe percibir los trabajadores?					
03	¿Considera que la intermediación laboral es una alternativa para registrar a todo el personal en la planilla de remuneración?					
04	Al no registrar al personal en la planilla de remuneraciones ¿Aumenta su utilidad?					
	Dimension 2. Normatividad de la tercerización laboral					
05	¿Considera que el ámbito de desarrollo donde se realiza las actividades tercerizadas, es conveniente para la empresa?					
06	¿Las penalidades establecidas en el contrato, son claras y importantes?					
07	¿Es adecuada la eficiencia y la tercerización laboral de los procesos de la empresa?					
08	¿El costo laboral que asume la empresa tercerizadora, refleja un monto importante en la reducción de costos en la empresa?					
	Dimensión. Derechos laborales					
09	¿Considera usted que la inestabilidad laboral se ha acentuado en las empresas, desde que esta ha empezado a tercerizar ciertas actividades?					
10	¿Considera usted que la tercerización ha aportado al crecimiento de la estabilidad laboral en el país?					
11	¿Generalmente las CTS son depositadas por la empresa tercerizadora y no por la empresa usuaria?					
12	¿Generalmente, las vacaciones son programadas y otorgadas por la empresa tercerizadora y no por la empresa principal?					

	Variable	1	2	3	4	5
N°	Dimensión 1. Eficacia					
01	Considera usted que las empresas de intermediación y tercerización deben establecer mecanismos eficaces para la protección de su salario mínimo.					
02	Considera usted que la gestión de relaciones laborales de las empresas de intermediación y tercerización contribuye al empleo al 1.5% de la población económicamente activa.					
03	¿Considera usted que el Estado deben establecer mecanismos de eficacia de crecimiento y desarrollo para las empresas de intermediación y tercerización?					
04	Considera usted que en la gestión de relaciones laborales de las empresas de intermediación y tercerización que funcionan en Lima, no emplean más de 8 personas.					
	Dimension 2. Eficiencia					
05	¿Considera usted que la tercerización responde a una estrategia empresarial?					
06	¿Considera usted que la tercerización genera un incremento de utilidades en favor de su empleador?					
07	¿Considera usted que la tercerización se usa para reducir el personal directo o de planilla para no tener responsabilidades sobre sus trabajadores?					
08	¿Considera usted que la tercerización solo es una forma de abaratar mano de obra y adquisición de equipamiento?					
	Dimensión. Rentabilidad					
09	Considera usted que en la de relaciones laborales de las empresas de intermediación y tercerización se disponen de programas del MTPS estatales que alientan la creación de estas unidades empresariales para contribuir al empleo joven.					
10	Considera usted que, por medio de mecanismos eficaces, la percepción que el gobierno se orienta a la publicación nuevas figuras como la estrategia de competitividad laboral para empresas de intermediación y tercerización, e incentiva la incorpora de jóvenes profesionales para consolidar empleo joven					
11	Considera usted que las relaciones laborales de las empresas de intermediación y tercerización dedicadas al mercado interno, el estado debe ampliar su apoyo promocional.					
12	Considera usted que las empresas de intermediación, tercerización, y las de competitividad laboral, deben recibir apoyo del gobierno.					