



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Tesis

Concepciones sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una
institución pública de la Provincia Constitucional del Callao, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autora: Gongora Valqui, Rosa Marbeli

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9813-6152>

Asesora: Dra. Casana Jara, Kelly Milagritos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7778-3141>

Lima – Perú

2026

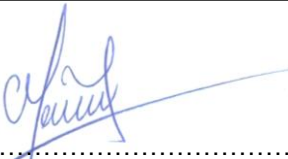
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Gongora Valqui, Rosa Marbeli Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Concepciones sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincia Constitucional del Callao, 2025 " Asesorado por el docente: Dra. Casana Jara, Kelly Milagritos Con DNI 43562136 Con ORCID 0000-0002-7778-3141 tiene un índice de similitud de (16) (Dieciséis)% con código oid: :14912:600133084 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Rosa Marbeli Gonfora Valqui
 DNI: 45019371

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 Kelly Milagritos Casana Jara
 DNI: 43562136

Lima, 12 de junio de 2026

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, a mi hermana, a mi sobrino, y a mi
compañero de vida, por su comprensión, por su paciencia,
por sus palabras de ánimo y por su apoyo constante; con
todo mi cariño dedico a ustedes el haber alcanzado esta
meta.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero dirigir mi profundo agradecimiento a mi asesora de tesis, por su orientación en este proceso; asimismo, expreso mi agradecimiento a todos mis docentes de la Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad la esta prestigiosa casa de estudios; y finalmente, de manera muy especial a mis compañeros y amigos de trabajo.

A todos ustedes gracias por ser parte y contribuir a este gran logro en mi formación profesional.

ÍNDICE:

Portada.....	i
Post carátula.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice: General, tables y figuras	v
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

1. CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Contextualización del problema	1
1.2. Problema de investigación	2
1.2.1. Pregunta general de investigación	4
1.2.2. Preguntas específicas	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación	5
1.4.1. Social.....	5
1.4.2. Teórica	5
1.4.3. Metodológica	7

2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	13
2.1.3. Antecedentes Locales.....	17
2.2. Estado de la cuestión.....	21
2.2.1. Introducción:	21
2.2.2. Revisión literaria.....	24
2.2.2.1. La contratación de servicios.	24
Locación de servicios.....	26
Orden de servicios.....	27
2.2.2.2. Desnaturalización del contrato laboral:	29
El contrato laboral.....	32
La prestación personal y lícita del servicio:.....	33
La relación de dependencia o subordinación:	34
La remuneración acordada:	35
El principio de la primacía de la realidad:	36
2.2.2.3. Implicancias de la desnaturalización del contrato laboral	38
Nociones de gestión administrativa	38
La gestión de recursos humanos	40
Efectos de la indebida contratación de personal	42
2.2.3. Discusión bibliográfica	45
2.2.4. Posicionamiento teórico.....	51

3. CAPÍTULO III METODOLOGÍA	53
3.1. Método de investigación	53
3.2. Diseño de la investigación	54
3.3. Escenario de estudio y participantes	55
3.3.1. Escenario	55
3.3.2. Participantes	55
3.3.2.1. Criterios de inclusión:	57
3.3.2.2. Criterios de exclusión:	57
3.5. Estrategias de producción de datos	58
3.6. Análisis de datos	59
3.7. Criterios de rigor	63
3.7.1. Credibilidad	63
3.7.2. Transferibilidad	64
3.7.3. Seguridad/Auditabilidad	64
3.7.4. Seguridad	65
3.8. Aspectos éticos	65
4. CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	67
4.1. Resultados y triangulación	67
4.1.1. Categoría: Contratos de prestación de servicios	71
4.1.1.1. Sub categoría: Características del contrato de prestación de servicios	71
4.1.1.2. Subcategoría: Modalidades de contratos de prestación de servicios	72
4.1.2. Categoría: Desnaturalización de los contratos de trabajo	74
4.1.2.1. Subcategoría: Contrato laboral	75

4.1.2.2.	Subcategoría: Principio de Primacía de la Realidad.....	76
4.1.2.3.	Subcategoría: Gestión administrativa.....	79
4.1.2.4.	Subcategoría: Gestión de recursos humanos	81
4.2.	Discusión de resultados.....	84
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
5.1.	Conclusiones	88
5.2.	Recomendaciones	90
6.	REFERENCIAS.....	92
7.	ANEXOS.....	103
	Anexo 1. Matriz de categorización apriorística	103
	Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.	104
	Anexo 3. Evaluación de rigurosidad del instrumento (Un experto)	106
	Anexo 4. Consentimiento informado.....	109
	Anexo 5: Aprobación del comité de ética (si corresponde).....	113
	Anexo 6: Informe de Turnitin.....	114

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Análisis de códigos de la transcripción de las entrevistas</i>	69
--	----

Índice de figuras

Figura 1. <i>Nube de palabras de los doce (12) participantes entrevistados</i>	68
Figura 2. <i>Red semántica de las concepciones sobre la desnaturalización del contrato de trabajo</i>	70

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es comprender cuales son concepciones de los trabajadores sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincial Constitucional del Callao, 2025; asimismo, de manera específica se busca analizar cómo se efectúa la gestión de las contrataciones de personal para la prestación de servicios y cómo estos se desnaturalizan en aplicación del principio de primacía de la realidad, y las implicancias que se derivan de esta situación problemática. Para dicho fin, se adoptará un enfoque cualitativo con un método inductivo y un diseño fenomenológico, teniéndose como técnica principal para la recolección de datos a la entrevista, en esta misma línea, se ha tenido como participantes a los trabajadores de la institución pública ubicada en la Provincia Constitucional del Callao, quienes han sido seleccionados de manera idónea teniéndose en consideración los criterios de inclusión y exclusión, y relacionados a su experiencia y conocimiento del tema de investigación, el número de participantes estuvo determinado por el punto de saturación teórica, que delimitó el punto recopilación de datos dando cumplimiento al propósito de explorar a profundidad la problemática planteada.

Palabras clave: Contrato de trabajo, prestación de servicios, principio de primacía de la realidad, gestión administrativa, recursos humanos.

ABSTRACT

The general objective of this research is to understand the conceptions about the denaturalization of employment contracts in a public institution of the Constitutional Province of Callao, 2025; likewise, specifically it seeks to analyze how the management of personnel hiring for the provision of services is carried out and how these are denaturalized in application of the principle of primacy of reality, as well as the implications derived from this problematic situation. For this purpose, a qualitative approach will be adopted with an inductive method and a phenomenological design, having as main technique for data collection the interview, in this same line, the workers of a public institution located in the Constitutional Province of Callao will be selected as participants in an appropriate manner, taking into consideration the criteria of relevance related to their experience and knowledge of the research topic, whose number of participants will be determined by the theoretical saturation point, with the purpose of exploring in depth the problem posed.

Keywords: Employment contract, provision of services, principle of primacy of reality, administrative management, human resources.

INTRODUCCIÓN

La contratación de mano de trabajo, viene a ser el procedimiento que garantiza la operatividad de todas entidades ya sean estas estatales o privadas; sin embargo, en la esfera de la gestión pública, se tiene que, una problemática repetida, situación causa efectos, no solo en la administración pública, sino que también a los propios trabajadores, a esta situación se la denomina “Desnaturalización de los contratos de trabajo” un fenómeno que se manifiesta debido a que institución pública a fin de satisfacer las necesidades institucionales de carácter temporal y especial, acude a la contratación de proveedores o prestadores de servicios, no obstante de ello, al momento de ejecutar la contrataciones, someten al personal contratado a contextos de subordinación, observancia de horarios y direccionamiento de sus labores a través de órdenes de un jefe inmediato, que son características exclusivas de un contrato laboral estable, trayendo como resultado de esta actuación la desnaturalización de contrato suscrito.

En dicho contexto, la presente investigación tiene como objetivo principal el objetivo comprender las concepciones de los trabajadores en relación a esta situación fenomenológica, para ello, el contenido de la presente tesis, se ha organizado en cinco capítulos principales, estructurados conforme se pasa a detallar:

Capítulo I: se establece el origen de la investigación, empezando por contextualizar la problemática; asimismo, se conceptualiza el problema formulando la pregunta de investigación general y específicas, sumado a ello, se enuncian los objetivos tanto general como específicos,

para posteriormente establecer la Justificación de la presente investigación, en sus tres (03) dimensiones: social, teórica y metodológica.

Capítulo II: desarrolla el soporte teórico materia de la investigación, exhibiendo los antecedentes tanto de alcance internacional, nacional y local; seguidamente, se presenta la revisión literaria correspondiente al detalle del estado de la cuestión, abordando las categorías y subcategorías de estudio, finalizando este capítulo con la discusión bibliográfica y el posicionamiento teórico.

Capítulo III: en este especio, la parte metodológica del estudio, determinándose la método, diseño, escenario y participantes; asimismo, se plantea las estrategias de producción de datos, el análisis de datos, así como también, se toca el tema referente a los criterios de rigor expidiéndose los aspectos éticos pertinentes.

Capítulo IV: expone y analizar la información obtenida, presentándose los resultados obtenidos y su discusión, cotejando los hallazgos prácticos con el marco teórico de la investigación.

Capítulo V: finalmente, se presenta las conclusiones arribadas en la investigación dando respuesta al objetivo general específicos planteados, conforme a ello, se sugiere recomendaciones encaminadas a la entidad y a la mejora de la administración pública en general.

1. CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Contextualización del problema

La contratación de personal en las entidades estatales es necesario y habitual para mantener su operatividad y lograr sus objetivos; sin embargo, existe un problema que afecta a muchos trabajadores y a la gestión institucional; el cual, se denomina “Desnaturalización de los contratos de trabajo” pero ¿Qué significa esto? Pues, esto ocurre cuando la entidad contrata a una persona como si fuera un proveedor independiente, pero que, en realidad lo trata como a un trabajador estable más, que cumple horarios y recibe ordenes, pero no percibe derechos laborales debido a que suscribió un contrato de servicio independiente (Reyes y Barreto, 2024).

Este escenario crea inestabilidad laboral en las entidades públicas del Perú, así como en otros países, situación que se origina debido a los límites presupuestarios, la necesidad de personal, la falta de una estrategia de recursos humanos a largo plazo y los cambios constantes de autoridades y funcionarios; creando como resultado, una brecha entre los empleados con contratos indefinidos que tienen plenos derechos y los trabajadores temporales, quienes enfrentan mayor precariedad y vulneración de sus derechos, afectando además la eficiencia de las entidades públicas. (Correa-Calderón et al., 2023)

Considerando este contexto, la presente la investigación busca comprender cómo los trabajadores de una institución pública en la Provincia Constitucional del Callao, en el 2025, perciben y entienden el concepto y las implicaciones de la desnaturalización de los contratos de trabajo; lo cual resulta de relevancia, para identificar eventuales deficiencias en el cumplimiento normativo, la protección de los trabajadores y el manejo administrativo de los recursos humanos en la entidad pública.

1.2. Problema de investigación

A nivel mundial, la estabilidad laboral es un desafío que preocupa a los trabajadores (Chumacero, 2025); no yendo muy lejos, en el cercano país de Colombia, se ha advertido también que, la legislación laboral no es la adecuada para enfrentar la creciente necesidad de un régimen laboral más flexible y adaptativo, esta desorganización ha generado varios problemas, como la prevalencia de contratos temporales, sistemas de salud y seguridad inadecuados y hasta la falta de pagos salariales debido a la informalidad de muchos empleos (Villota et al., 2023).

Es así que, este tema ha tenido amplios debates en Colombia (Castrillón, 2021, pp. 2-3), ello se ha visto de manifiesto por ejemplo cuando, el Departamento de Servicio Público Administrativo ordenó la regularización de más de 900.000 contratistas en 2023 (Guevara et al., 2024, p. 21). De igual manera, los países de Ecuador y Chile conviven con la inestabilidad laboral que se desprende del uso generalizado de contratos temporales, que constantemente desconocen a los trabajadores sus beneficios básicos (Ortiz y Barrionuevo, 2024), esto no solamente sucede a dichos países, sino que viene aconteciendo en toda Latinoamérica, debido a que, las entidades del sector estatal utilizan los contratos de servicios para apartarse de las relaciones laborales reales; con la finalidad de flexibilizar y disminuir los costos, contravienen las leyes laborales fundamentales (Correa-Calderón et al., 2024, pp.72-89)

De forma particular en el ámbito peruano, es posible advertir que los trabajadores tienen percepciones variadas sobre sus condiciones laborales, es así que, un grupo considerable que alcanza un porcentaje del 15.00% las considera desfavorables, mientras que un 46.67% piensa que son aceptables y solo para 38.33% son positivas; por otra parte, respecto al tiempo de duración de los contratos, el 25.00% lo ve como deficiente, un 48.33% piensa que es regular y un 26.67% la considera buena (Reyes y Barreto, 2024). Es por esta situación, que el uso

generalizado de contratos temporales ha conllevado a que se debilite la estabilidad laboral; de hecho, el Perú se sitúa como uno de los países con el mayor número de empleados bajo modalidades transitorias, con un porcentaje que supera el 50%. En ese mismo sentido, se tiene que, los empleados bajo esta particularidad contractual perciben generalmente un 33% de ingresos por debajo de aquellos con contratos permanentes (Comisión de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

Según la información de la Procuraduría General del Estado (2023), se estima que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en materia de resolución de conflictos de trabajo, ha llegado a lograr 120 conciliaciones extrajudiciales y ha evitado mediante trato directo que un promedio de 15,000 trabajadores proceda con demandas laborales. Estas cifras resaltan que la informalidad laboral es un problema preocupante en nuestro país; ya que, el 72% de los trabajadores no cuentan con protecciones laborales básicas, siendo la situación similar en el caso de la Provincia Constitucional del Callao, donde la informalidad, que afecta por igual a hombres y mujeres, con un porcentaje que sobrepasa el 60% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2023).

Los factores que configuran la desnaturalización son varios, siendo el más relevante la subordinación con un 61.4%, seguido de la retribución económica mensual que alcanza un porcentaje del 60.2%, y la permanencia con el 51.8%; en consecuencia, se produce una alta trasgresión de los derechos laborales, siendo los aspectos más afectados, la seguridad y salud en el trabajo con 77.1%, los beneficios sociales que ascienden al 67.5%, y la estabilidad laboral con un 59% (Correa-Calderón et al., 2024). El propósito de esta investigación es examinar y analizar las percepciones de los trabajadores con respecto a la problemática planteada, con lo cual, busco contribuir de manera significativa al conocimiento científico ya existente sobre el tema.

1.2.1. Pregunta general de investigación

¿Cuáles son las percepciones de los trabajadores en relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincial Constitucional del Callao, 2025?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cómo se efectúa la gestión de las contrataciones de personal para la prestación de servicios en la entidad pública?

¿Cómo se desnaturalizan los contratos de prestación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad en la entidad pública?

¿Cuáles son las implicancias derivadas de la desnaturalización de los contratos laborales para la gestión administrativa de la entidad pública?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Comprender las concepciones de los trabajadores en relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincial Constitucional del Callao, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Analizar cómo se efectúa la gestión de las contrataciones de personal para la prestación de servicios en la entidad pública.

Analizar cómo se desnaturalizan los contratos de prestación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad en la entidad pública.

Analizar las implicancias derivadas de la desnaturalización de los contratos laborales para la gestión administrativa de la entidad pública.

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación, abordará una problemática de suma importante en la administración pública, que viene a ser la inadecuada manera de contratar al personal; esto porque, la práctica de encubrir vínculos laborales bajo la apariencia contractual de servicios resulta ser una actividad habitual tanto a nivel global como nacional, y de manera particular en la Provincia del Callao. Esta situación conduce a repercusiones negativas, por un lado, para los trabajadores quienes afrontan la carencia de sus beneficios y la inseguridad en su empleo, situación que comprometa su bienestar y sus condiciones de vida; y, por otro lado, los procesos laborales y las regularizaciones de los contratos desnaturalizados que suponen un gasto adicional al Estado y a su vez, generan responsabilidades para los funcionarios públicos involucrados.

Es por ello, que los resultados de la investigación tendrán un asidero social, en primer lugar, porque, coadyuvará al adecuado manejo de los procedimientos para contratar trabajadores en la institución pública seleccionada como escenario en la Provincia del Callao, y otras instituciones estatales y su correcta administración; y, además, ayudará a mejorar la implementación de la normativa que regula la contratación de servicios, y a su vez, contribuirá al fortalecimiento del Estado de derecho. Por último, y no menos importante, las conclusiones que se aporten en esta investigación brindarán datos importantes para el desarrollo de políticas públicas y regulaciones destinadas a luchar contra la precarización laboral y a salvaguardar los derechos de los trabajadores, asegurando entornos laborales más justos y equitativos.

1.4.2. Teórica

A través del presente análisis se busca comprender cuáles son las situaciones o factores principales que conllevan a la configuración de la problemática, en el escenario de una

institución estatal en el ámbito de la Provincia Constitucional del Callao; para ello, haré el llamado a la Teoría General del Contrato, la misma que utilizaré como una herramienta clave para conceptualizar los distintos tipos de contratos y su características de cada uno, permitiéndome identificar sus particularidades legal y cómo se relaciona con otros postulados esenciales de la materia (Torres, 2012).

Así también, el presente estudio se basará en la Teoría de la Autonomía de la Voluntad, cuyo concepto otorga a los individuos la libertad de establecer sus propias reglas y responsabilidades mediante acuerdos llevados a cabo dentro de los marcos legalmente válidos (Sepena, 2012, pp. 447-473); y considerando que esta autonomía se materializa principalmente a través de contratos (Pinedo, 2015), se sostiene que, si un individuo que de manera voluntaria y autónoma celebra un contrato de servicios debe ejecutarlo conforme a lo acordado; en ese sentido, cualquier modificación en la forma en que se ejecute la prestación y que esto implique la desnaturalización del contrato resultaría contrario a los criterios de la citada teoría.

Sumado a ello, se tomará en cuenta la Teoría de Recursos Humanos (Miles, 2012), debido a que, esta perspectiva plantea una manera más avanzada y eficaz de gestionar al personal, diferenciándose del enfoque clásico de Relaciones Humanas que planteaba el reconocimiento de la relevancia sobre los requerimientos del personal, la teoría de Recursos Humanos busca profundizar en el hecho de ver a los empleados como valiosos activos con la capacidad de aportar significativamente al éxito de la empresa, siendo que, su punto central radica en establecer un ambiente donde este potencial pueda desarrollarse y aplicarse de forma productiva; además, tendré en consideración la Teoría de las Capacidades, (Sánchez y Herrera, 2016) la cual, emerge cuando una institución pone en práctica, organiza y reúne diversos recursos a través de sus procedimientos internos para lograr un objetivo específico (Grant, 1991)

También se considerará para el presente estudio a la Teoría Intervencionista, la cual, sostiene en primer término que, la administración pública tiene la facultad de regular las operaciones de entidades tanto públicas como privadas, mediante la aprobación de normativas que estén dirigidas a garantizar su aplicación de manera justa y arreglada a Ley; y, en segundo lugar remarca la influencia de la participación activa del Estado en las dinámicas del mercado a través de políticas económicas, subsidios y regulaciones específicas (Picasso, 2023).

Asimismo, durante el desarrollo de este trabajo, se revisará cuidadosamente a varios investigadores y estudios que han analizado esta cuestión tanto en el Perú como en otros países, con la finalidad de desarrollar un panorama completo y con bases fundamentadas, para entender a profundidad la problemática y con base en ello efectuar la evaluación de este fenómeno en el contexto de una institución pública dentro de la jurisdicción de la Provincia Constitucional del Callao; con cuyo producto, espero sumarme al conocimiento actual, aportando ideas teóricas y nutrir la discusión sobre este asunto, así como, fomentar el cumplimiento y la reforma de las leyes en materia laboral y para la prestación de servicios en las entidades que comprenden el sistema estatal.

1.4.3. Metodológica

Con el presente proyecto de investigación, me propongo obtener datos significativos directamente de las experiencias y palabras de las personas implicadas y conocedores de la problemática empleando la metodología de enfoque cualitativo de tipo fenomenológico (Quecedo y Castaño, 2002). Asimismo, para recopilar la información necesaria, emplearé la técnica de la entrevista, lo que me permitirá explorar a fondo como se desarrolla y configura esta problemática en la institución pública escenario de estudio, mi propósito principal es llegar comprender a cerca de las percepciones y experiencias de los trabajadores participantes, lo cual

contribuirá al diálogo académico acerca de los procedimientos que se efectúan para la contratación del personal que efectúa prestación de servicios independientes, los conceptos y aspectos básicos relacionados al contrato en la materia laboral, las condiciones en las que se aplica el principio de primacía de la realidad y las consecuencias que produce la desnaturalización laboral, de esta manera mi estudio contribuirá a una comprensión más profunda de la situación en base a las propias vivencias de los involucrados, proporcionando una visión más completa y adaptada al contexto. (García, 2022).

2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

García (2022), en su trabajo de investigación, abordó como objetivo examinar los resultados de la modificación normativa laboral en España, centrando su análisis en la disminución de la contratación provisional; a fin de llevar acabo su estudio, acudió al análisis cualitativo y deductivo basado especialmente en los problemas interpretativos causados por la falta de precisión en la redacción de la ley en este extremo, sus pesquisas concluyeron que, si bien la reforma había introducido cambios significativos en la procedimiento para la realización de los contratos temporales, con el objetivo principal de que haya más claridad y seguridad en estas contrataciones; y que, en esencia, se había reorganizado cómo funcionarían estos tipos de contratos para fomentar un empleo más estable, combatiendo la precariedad laboral y haciendo un uso más razonable de los contratos con plazos determinados; no obstante, demostró que la normativa para este tipo de contratos sigue siendo poco clara, hecho que dificulta su implementación. Por otra parte, subrayó la importancia de tener en cuenta que, el empleo inestable es un concepto amplio y multidisciplinario, que no tiene como única característica resaltante a la precariedad laboral, precisando más bien, que esta situación es posible comprender a través de cuatro aspectos clave que viene a ser: 1. El empleo temporal que ya se mencionó; 2. La vulnerabilidad, es decir, falta de protección de los trabajadores frente a la disciplina del empleador; 3. Niveles salariales y dependencia del trabajo para obtener ingresos; y 3. El acceso a las prestaciones sociales, que se desprenden como producto del desempleo (Amable y Benach 2000, 419); con estos criterios el autor demuestra que el trabajo temporal es sólo una parte de un concepto mucho más amplio que trae consigo esta problemática.

Sanjuanelo (2020), en su investigación tuvo como objetivo determinar cómo el principio de primacía de la realidad aplicado judicialmente prevalece sobre el procedimiento formal, y afecta los impuestos cobrados en contratos por prestación de servicios que en los hechos ocultan la vinculación laboral en España, con la finalidad de abordar la problemática plantada se formuló la siguiente interrogante: ¿El contratista sufre un daño económico infundado al pagar impuestos sobre un contrato de servicios que, de hecho, es una relación laboral disfrazada? Para lo cual, analizó la jurisprudencia emitida al respecto, siendo sus conclusiones afirmativas en relación a sus hipótesis, establecido que, cuando un juez declara que un contrato para la suministro de servicios es, en realidad, un contrato de índole laboral en aplicación el principio de la primacía de la realidad, queda anulada la base para el cobro de impuestos que estaban asociados a la ejecución del supuesto contrato de servicios, en otras palabras, si se evidencia que la relación contractual es verdaderamente de tipo laboral y no de servicios independientes como formalmente se suscribió, desaparece la obligación de pagar esos impuestos; esto implica que, el contribuyente no debería haber asumido la carga tributaria derivada de un contrato que legalmente no existió, por esta razón, al no reconocer el reembolso de estos impuestos pagados indebidamente, la jurisprudencia actual estaría causando un perjuicio al patrimonio del trabajador que aparentemente es un contratista al no compensarlo integralmente. Aunado, a esta situación podría significar un enriquecimiento sin causa por parte del Estado, ya que ha recaudado impuestos sin una causa legal válida, lo que, a su vez, podría generar una responsabilidad del Estado por el perjuicio contrario al ordenamiento causado al presunto contratista.

Freire-Montoya y López-Moya (2023), empleando un enfoque cualitativo y una metodología analítica y descriptiva de la jurisprudencia y de las normas, a fin de abordar su objetivo de estudio, cómo la subordinación actúa como factor clave en la relación laboral en el

país de Ecuador; los autores determinaron que el factor decisivo para diferenciar un contrato civil de una relación laboral radica en la presencia de subordinación o dependencia, es decir, si una de las partes está sujeta a las directrices y control de la otra en la ejecución de las tareas, estamos ante un vínculo de empleo permanente; esto significa que, cuando las tareas de un empleado están sujetas a reglas específicas, como un horario fijo, funciones asignadas y recursos proporcionados por el empleador, ya existe tácitamente una relación laboral, sin embargo, frecuentemente, estos elementos se ocultan bajo otras figuras legales, como los contratos de prestación de servicios, para disfrazar la verdadera naturaleza de la vinculación. Por lo tanto, consideran que es fundamental analizar la particularidad del contrato para identificar el contexto real de los hechos en cualquier forma de contratación, debido a que, es la subordinación o dependencia el elemento esencial para establecer si hay una relación laboral, y que ello, ya ha sido identificado por la doctrina legal determinándose tres tipos de subordinación: económica, técnica y jurídica, las cuales otorgan al empleador una posición de poder directivo sobre el trabajador.

Crisales (2023), asumió como objetivo de estudio determinar, bajo qué condiciones un contrato para proveer servicios al gobierno colombiano, celebrado con un particular entre el 2015 y 2020, puede ser considerado como una vinculación de trabajo encubierta, para dicho análisis tuvo en consideración el principio de la primacía de la realidad que prioriza los hechos sucedidos sobre lo formalmente establecido en los documentos. El estudio bajo el enfoque mixto cuantitativo y cualitativo consistió en una revisión documental para analizar los métodos de contratación más debatidos en la administración pública colombiana, esta revisión se centró en comprender sus características, así como las orígenes y resultados de la utilización impropia de los contratos por servicios, el estudio tuvo como conclusiones que esta forma de contratación, vienen a ser una herramienta legal que permite a las instituciones del Estado obtener personal

para tareas de apoyo, con el fin de afrontar los desafíos de la nueva gestión pública, no obstante, debido al tiempo y la forma como se vienen utilizando, su propósito administrativo original se ha desvirtuado, toda vez que, en esta modalidad contractual, el contratista opera con autonomía, lo que significa que no debe estar subordinado a la administración pública. El autor recalca que, la voluntad del proveedor no se ve limitada por el contrato, y cualquier acuerdo que implique subordinación a la administración se consideraría una relación laboral con las implicaciones legales que esto supone para el Estado; asimismo, expuso que, su uso ha generado problemas significativos dentro de las entidades públicas, fomentando el clientelismo y la corrupción, lo cual, se traduce en ineficiencia y un aumento de contratos que crean “*nóminas paralelas*” en la organización estatal, provocando, además, el desplazamiento de las funciones exclusivas de los empleados públicos y un alto número de demandas contra el Estado debido a la configuración del contrato realidad (Gaitán, 2014).

Ortiz y Barrionuevo (2024), en su trabajo de investigación, teniendo como base las leyes de Ecuador y Chile, tuvieron como objetivo analizar varios puntos, relacionados a cómo los contratos temporales afectan la estabilidad laboral; asimismo abordaron como subtemas evaluar los contratos temporales y la flexibilidad que ofrecen a las entidades de acomodarse a las exigencias del mercado, pero que, a menudo resultan en inseguridad para los trabajadores; a fin alcanzar dicho objetivo, utilizaron una metodología cualitativa, recurriendo para ello al análisis bibliográfico y revisión del material literario existente sobre la prestación temporal en ambos países para diferenciar las regulaciones en ambos países; y aplicaron el enfoque el inductivo-deductivo, para analizar y sintetizar la información recolectada; lo cual, les permitió obtener una perspectiva más completa de los efectos de la contratación temporal en la seguridad laboral en Ecuador y Chile, su trabajo consistió en examinar las diferentes formas de contratos en Ecuador,

así como, la protección de la permanencia laboral desde la perspectiva constitucional y de un ámbito internacional; asimismo, tocaron el tema de cómo los contratos eventuales suelen tener un efecto negativo en la convivencia del trabajador con su empleador; además de estos subtemas, efectuaron una comparación entre el marco jurídico de Ecuador y de Chile para ofrecer un análisis más completo al respecto. Las conclusiones a las llegaron determinaron que, los contratos de trabajo temporales ofrecen a las empresas flexibilidad y pueden ser una oportunidad para empleados y empleadores en ciertas situaciones; sin embargo, también se generan inquietudes sobre la duración del trabajador y los derechos inherentes a ello, en ese sentido, resulta sustancial encontrar una proporción entre las necesidades de las entidades y la defensa de los derechos laborales fundamentales; asimismo, destacaron que, la realidad demuestra la necesidad de establecer políticas laborales más justas y de asegurar que las regulaciones de amparo para los trabajadores se apliquen de manera efectiva, por ser evidente que el personal transitorio se encuentra en un ambiente vulnerable, ya sea porque no conocen sus derechos o porque carecen de las garantías necesarias, situación que subraya la importancia de adoptar una perspectiva integral para abordar estos desafíos. Finalmente, planteó como prioridad establecer un entorno de trabajo duradero, en el que se respeten los derechos elementales de todos los empleados, independientemente de que sus puestos sean temporales o permanentes.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Aguayo (2021), enfocó su investigación principalmente en examinar los principios de continuidad y causalidad en la esfera laboral peruana, pero también buscó proponer un cambio en el Capítulo II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) (Plataforma del Estado Peruano, 2017), el autor tuvo como objetivo principal indagar y brindar una alternativa a los inconvenientes que la modalidad temporal de contratación ha suscitado en el ejercicio de

libre sindicalización en el contexto peruano; para lograr su objetivo propuesto, basó su estudio en el examen de la casuística jurídica pertinente y el análisis de fallos judiciales más recientes, el estudio de instrumentos de fiscalización laboral, así como, de la legislación comparada para encontrar modelos aplicables, para lo cual, su estudio adoptó la naturaleza cualitativa, llegando a demostrar la existencia de una contradicción, ya que, si bien el marco legal prioriza los contratos indefinidos, la realidad laboral dista mucho de la esta norma, ello porque, la modalidad temporal, que debería ser una excepción, se ha convertido en una práctica común, incluso en circunstancias que no se ajustan a las exigencias legales.

Niño De Guzman (2023), a través de su investigación de tipo cualitativo y descriptivo, asumió como objetivo general de estudio investigar las diversas consecuencias generadas por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público peruano, a fin de lograr su fin formuló entrevistas a 20 servidores y funcionarios públicos de diferentes entidades estatales, cuyos hallazgos revelaron que las instituciones estatales están utilizando de forma inadecuada esta modalidad de contratación, debido a que de manera constante presentan características propias de una dependencia en la forma de la prestación, lo cual se ve reflejado en la subordinación y la disposición de labores frecuentes por parte del empleador; aspectos que al evidenciarse indican una clara desnaturalización de dichos contratos; asimismo, determinó que, esta práctica de usar contratos de locación de servicios en reemplazo de contratos laborales formales tiene un impacto significativo; ya que, por un lado, crea una desigualdad para el personal contratados bajo esta particularidad, quienes, a pesar de realizar las mismas funciones que los empleados con contratos estables, carecen de los mismos beneficios y protección laboral que estos, colocándoles en una escenario de precariedad. Además, de esto, el autor manifestó que, aunque las entidades públicas suelen recurrir a estos contratos para reducir costos, el dinero

destinado a los locadores puede ser considerable y requiere ajustes presupuestarios, hecho que, a largo plazo, afecta la operatividad y la idoneidad de los servicios públicos al destinar que podrían asignarse a otras áreas y necesidades prioritarias.

Peña (2024), en su estudio se propuso como meta primordial examinar la importancia de establecer una normativa complementaria para la Ley N° 31298, norma que restringe la contratación de personal mediante locación de servicios para tareas que exijan subordinación en las dependencias estatales peruanas, revelando como conclusiones que, ante la carencia de una reglamentación idónea para la aludida Ley, las instituciones del Estado han permanecido empleando los contratos de locación de servicios para disimular vínculos laborales dependientes, afectando los derechos de los colaboradores; asimismo, el autor sugiere que esta situación podría derivarse de presuntos intereses políticos y de una carente administración y fiscalización por parte del Ejecutivo, situación que ha traído consigo la inobservancia en relación a las normas que regulan el trabajo y ha debilitado el marco legal estatal en esta materia; es preciso mencionar que, esta investigación, tuvo un carácter cualitativo, básico y no experimental, donde el autor recurrió a la revisión de documentos y a la opinión de especialistas a través de entrevistas para obtener los datos de relevancia.

Mosto (2023), en su investigación de corte cualitativa analizó diversas fuentes, incluyendo el Código Civil, normativas laborales, artículos académicos, publicaciones en línea y jurisprudencia, a fin de abordar su objetivo planteado, esto es, cómo el Estado peruano ha utilizado de forma inadecuada los contratos de locación de servicios con el fin de encubrir la vinculación laboral. Los hallazgos de Mosto (2023) revelaron que la mayoría de las entidades públicas han empleado contratos de locación de servicios para ocultar la presencia de contratos de trabajo; asimismo, manifestó que esta práctica ha obligado a los trabajadores afectados a

buscar justicia en los tribunales, donde, en muchos casos, han obtenido fallos favorables y que estas decisiones judiciales se han fundamentan en el principio de primacía de la realidad, el cual, sostiene un el reconocimiento de la dependencia laboral real sin perjuicio de la modalidad del contrato utilizado o formalmente suscrito, invalidando así los contratos civiles cuando se presenten estas situaciones. Por otra parte, el autor determinó que el uso indebido de estos contratos en gran parte, es debido a las restricciones presupuestarias impuestas por las leyes anuales, las mismas que impiden nuevas contrataciones en el sector público, a menos que sean para reemplazos, suplencias o ceses, es decir, para cubrir necesidades temporales; por lo que, estando a esta situación, el autor sugirió eliminar dichas restricciones presupuestarias para lograr una mayor transparencia sobre la verdadera necesidad de personal en el Estado.

Gonzales (2024), en su investigación tuvo como objetivo evaluar el impacto de la desnaturalización de contratos en el sistema administrativo del Gobierno Regional de Áncash, específicamente durante el periodo 2018-2022, para ello, aplicó una metodología básica con un diseño fenomenológico y un enfoque cualitativo, su trabajo consistió en el análisis y transcribieron 55 fallos judiciales afines con la temática relacionada a la desnaturalización de contratos, su estudio estuvo basado principalmente en el principio de primacía de la realidad, el cual prioriza la verdadera naturaleza de la relación laboral sobre lo formalmente pactado. Las conclusiones del estudio revelaron que este fenómeno, generó un impacto significativo en la administración regional, siendo sus consecuencias principales, el impacto en el sistema presupuestal, lo que sugiere un manejo inadecuado de los recursos financieros debido a estas situaciones, asimismo, las resoluciones judiciales que reconocieron los contratos desnaturalizados forzaron modificaciones en las partidas presupuestarias, aumentando los gastos de planilla; aunado a ello, se generó un impacto en la gestión de recursos humanos como son

deficiencias en la gestión del personal, probablemente relacionadas con la contratación irregular y la posterior desnaturalización de los vínculos laborales, la sobrecarga de Personal debido a la incorporación de personal a la planilla de trabajadores de la carrera administrativa, como resultado de las sentencias judiciales favorables, dando como resultado una demasía de personal que excedió la capacidad institucional requerida, esto, a su vez, acrecentó los gastos en salarios; y por último la sobrevaloración Presupuestal, debido a la inclusión de este personal reincorporado por vía judicial, significó que se destinen más recursos financieros de los previstos originalmente a fin de cubrir el pago de personal.

2.1.3. Antecedentes Locales

Arteaga (2021), en su tesis propuso una reforma al Código Civil del Perú, con este propósito centró su investigación en la Municipalidad Provincial del Callao como escenario, y empleó un enfoque cualitativo, estrictamente descriptivo para examinar de manera específica la indebida utilización de los contratos de servicios cuando las personas realizaban tareas comúnmente asignadas a los trabajadores municipales que ejercían funciones de obreros en dicha Comuna; cabe resaltar que, su objetivo era evitar que las organizaciones utilizaran contratos de locación de servicios para puestos permanentes que deberían clasificarse como empleo o estar sujetos a los regímenes laborales vigentes. Sus hallazgos revelaron que dicha entidad, efectivamente, había hecho un mal uso de los contratos de servicios, ello porque, exigía al personal que cumplieran horarios y disposiciones, tratándolos como si fueran trabajadores con contrato laboral, dicha práctica conllevó a numerosas demandas laborales, ocasionándole importantes pérdidas económicas a la Municipalidad, y como consecuencia trajo la obligación de reconocer las relaciones laborales genuinas y a conceder las prestaciones sociales correspondientes a estos trabajadores.

La tesis de Ochoa (2023) en tanto, profundizó en una problemática reiterada dentro del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el Callao, la cual, viene a ser la desnaturalización de los contratos laborales del personal que prestaba servicios profesionales durante el año 2023, para lograrlo, el autor llevó a cabo un minucioso estudio que contó con la participación de 15 individuos clave, que incluyó tanto a profesionales que operaban bajo la peculiaridad de contratos de servicios profesionales como a aquellos con Contratos Administrativos de Servicios (CAS), su objetivo central fue revelar cómo se manifestaba esta situación y sus implicaciones a través de un estudio con enfoque cualitativo, empleado como instrumento y técnica base la realización de entrevistas semiestructuradas, en la que formuló un cuestionario de 12 preguntas, validado por un experto y estructurado en dos categorías principales, que le permitió efectuar una exploración detallada de las experiencias y percepciones de los participantes. Los resultados de su estudio fueron contundentes logrando confirmar que los contratos laborales se estaban desvirtuando de manera significativa mediante el uso de la figura de prestadores de servicios personales; y, que esta práctica, que implica una relación laboral encubierta bajo una apariencia de contrato civil, conllevaba una serie de desafíos y vulnerabilidades para los trabajadores; por lo que, en virtud de sus resultados obtenidos, el investigador concluyó precisando que a efectos de subsanar esta situación y asegurar la consecución de los objetivos y metas de la institución hospitalaria, resultaba necesario que se realizaran más convocatorias de procesos CAS, subrayando la importancia de formalizar las relaciones laborales y ofrecer mayor estabilidad y reconocimiento a los profesionales que contribuyen al funcionamiento de dicho nosocomio.

Llamocca (2022), en su investigación optó por una metodología cualitativa, y los datos se obtuvieron mediante entrevistas a cuatro especialistas en la materia, complementadas con un exhaustivo análisis documental, su propósito era examinar si la desnaturalización de los

contratos de locación de servicios tiene un impacto negativo en relación al principio de primacía de la realidad dentro del marco de los contratos laborales, el autor llevó a cabo su tesis en la Provincia del Callao durante el año 2021; este documento tuvo como resultados principales que la utilización inoportuna y generalizada de contratos de locación de servicios por parte de las entidades públicas genera impactan de manera desfavorable sobre el principio de primacía de la realidad en la esfera laboral, situación que se configura cuando un contrato de naturaleza civil, como vienen los de locación o de servicios en los hechos encubren o simulan una relación de carácter laboral, el autor expresó en su investigación que, esto ocurre particularmente cuando la prestación de servicios, a pesar de estar formalizada como locación, cumple con los elementos esenciales que definen un contrato de trabajo, que viene a ser, la subordinación del prestador de servicios, la prestación personal de los servicios y la existencia de una remuneración continua mensual. De estudio podemos rescatar un aspecto, debido a que en la investigación se confirma que, para que se configure la subordinación laboral, en muchos casos, la prestación de servicios bajo un contrato de locación no se realiza de forma autónoma, por el contrario, está sujeta a la supervisión y control constante de un agente de rango superior dentro de la entidad contratante, quien posee la capacidad no solo de fiscalizar el trabajo, sino también de sancionar e incluso de terminar unilateralmente el contrato del locador, y que esta es la razón que desvirtúa el elemento de autonomía e independencia que es propio y característico de un contrato de locación, y es ahí donde se transforma en una auténtica relación de dependencia laboral. En ese sentido, la autora en sus conclusiones, enfatiza la necesidad de que las entidades estatales implementen mecanismos de control estrictos y efectivos para prevenir la transgresión de la normativa vigente, con ello, busca abordar dos escenarios principales, por un lado, la desnaturalización del contrato por parte del empleador, que se da al imponer seguimiento, control y subordinación; y por otro,

la aceptación inicial de condiciones laborales irregulares por parte del propio locador, motivados frecuentemente por la urgencia de mantener la continuidad de su contrato, situación particular, al no reconocer derechos laborales inherentes, ha conllevado a un elevado número de demandas judiciales para el reconocimiento de beneficios sociales que legítimamente corresponden a los trabajadores.

Picasso (2023), en su tesis se propuso establecer la relación asociada a la transgresión de los derechos laborales y el despido arbitrario en la Provincia del Callao durante el periodo 2020-2021, y tuvo como escenario de desarrollo a la Corte Superior de Justicia del Callao, optó por un enfoque cuantitativo y etnográfico, la muestra, estuvo compuesta por 261 individuos del Quinto Juzgado Laboral del Callao, en tanto, su población incluyó tanto a trabajadores de dicha entidad como a personas involucradas en procesos laborales, la obtención de datos lo realizó empleando dos métodos principales: el método de escritorio/biblioteca, que consistió en la revisión de información existente en internet y bibliografía, y el de la investigación observacional, donde el investigador únicamente observó sin intervenir, y la técnica manejada para recopilar la información fue la encuesta dicotómica. De este estudio se desprende como principales conclusiones las siguientes: que, el despido arbitrario es un problema social creciente que continúa afectando a los trabajadores; que el Estado no está cumpliendo con su obligación constitucional de proteger a quienes sufren despidos arbitrarios; y, que los despidos arbitrarios contribuyen al incremento del trabajo informal y del desempleo en el país, causando un desequilibrio en la economía familiar, terminó destacando el deber del Estado sobre la protección al trabajador en estricta observación de lo dispuesto por la Constitución Política del Perú.

Turpo (2023), efectuó su estudio de orientación cualitativa, utilizando un diseño metodológico de investigación-acción, con la finalidad de determinar, si la desnaturalización de

los contratos de locación de servicios contribuye a la discriminación laboral dentro de la Municipalidad Provincial del Callao durante el año 2021, para la recopilación de datos, contó con la participación de 10 abogados especialistas en derecho laboral que trabajaban en dicha comuna, que fueron entrevistados, además del análisis de fuentes documentales, que incluyó la revisión de diversos documentos relevantes que le permitió un análisis profundo de la problemática para comprender la realidad de la situación, con ello, el autor arribó a concluir en la confirmación de que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios es un factor predominante en la discriminación laboral dentro de la acotada entidad municipal; es por este motivo que, evidenció la urgencia de reestructurar el marco normativo actual, a fin de abordar de manera efectiva los problemas que devienen de la desnaturalización de contratos, implementado medidas más específicas y justas en el ámbito laboral; con este estudio también se identificó que esta discriminación de manera indirecta también afecta la remuneración económica de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios, en tanto de manera directa repercute en la prestación de los servicios laborales.

2.2. Estado de la cuestión

2.2.1. Introducción:

En la presente investigación se tratará sobre la problemática de la desnaturalización de los contratos de trabajo, un fenómeno que se condice como un hecho recurrente en el ámbito de la administración pública, no solo en nuestro territorio, sino que además tiene alcances de índole internacional, debido a que es contrario a la naturaleza propia de la contratación de proveedores de servicios, sometiendo al personal contratado bajo esta modalidad al cumplimiento de obligaciones idénticas a las del personal estable pero sin la protección de los derechos determinados por las normas laborales, constituyéndose de esta manera en un desafío importante

para la correcta aplicación de las leyes laborales y para mantener la equidad en el empleo público; por lo que, dentro de este contexto teórico, mi estudio tendrá como propósito principal determinar cómo conciben los trabajadores de la entidad pública esta situación, aunado a mi objetivo central, evaluaré los procedimientos que se efectúan para la gestión de las contrataciones de prestadores de servicios, también analizaré cómo es que configura la desnaturalización de los precitados contratos a la luz del principio de primacía de la realidad; así como, las posibles implicancias que se pudieran derivar de este hecho.

En dicho escenario, esta tesis se cimentará sobre la base de los enfoques teóricos de la Teoría General del Contrato de Torres (2021), a fin de conceptualizar las particularidades de la tipología contractual en materia civil; de la Teoría de la Autonomía de la Voluntad argumentada por Sepena (2012), que plantea la asunción de las obligaciones de los individuos conforme a lo pactado de manera voluntaria, bajo esta teoría no cabe la aceptación de que un trabajador ejecute un servicio en condiciones diferentes a las que se acordó en su contrato; en la Teoría de Recursos Humanos planteada por Miles (2012), como enfoque medular el desarrollo del potencial de los empleados estableciendo un ambiente óptimo cuyos resultados aportarán de forma efectiva a la productividad de la organización, concepto que la hace diferente del enfoque clásico sostenido por la Teoría de las Relaciones Humanas de Sánchez y Herrera (2016), que simplemente reconocía la importancia del personal, y que además se relaciona con la Teoría de las Capacidades, que plantea la unificación de los atributos propios del personal a fin de utilizarlos para el logro de un objetivo específico institucional; y en la Teoría Intervencionista, por la cual, Picasso (2023) subraya las competencias que posee el Estado para regular y exigir el cumplimiento de la Ley; postulaciones que en contraste con los estudios y la literatura que han sido materia de revisión proporcionaran una discusión vasta y significativa en relación al asunto.

Por otro lado, se consideran a las investigaciones previamente efectuadas por varios autores que estudiaron los aspectos relevantes sobre el asunto, relacionadas a la insuficiencia normativa y empleo inadecuado de la contratación de servicios, puntos que fueron analizados por García (2022) y por Ortiz y Barrionuevo (2024), quienes han evaluado el marco normativo en los países de España, Ecuador y Chile catalogándolo como imprecisa, además de resaltar la precariedad y la inseguridad laboral que generan los contratos temporales, remarcando la necesidad de resguardar los derechos inherentes de los trabajadores; asimismo, los estudios realizados por Sanjuanelo (2020), Freire-Montoya y López-Moya (2023), y Crisales (2023) concluyen de manera coincidente que los contratos de servicios en el sector público, así como, en el privado son utilizados para ocultar la relación laboral que se desprende como resultado de la presencia de la subordinación a la prestación, el cual, se ajusta como elemento irrefutable para la aplicación del principio de la primacía de la realidad para su reconocimiento.

De manera particular, en nuestro territorio, tenemos como sustento a las investigaciones realizadas por Aguayo (2021), y Niño De Guzmán (2023), autores que, han evidenciado las repercusiones desfavorables que produce la incorrecta manera utilización de los contratos de servicios tanto para los trabajadores, así como, para las propias instituciones. Por su parte, en la esfera local de estudio; esto es, en la Provincia Constitucional del Callao, investigadores como Arteaga (2021), y Llamocca (2022), entre otros, han llegado a conclusiones parecidas, mostrando la existencia de estas prácticas laborales abusivas, que no solo afectan directamente a los derechos del trabajador contratado, sino que además, hace que la gestión pública sea más costosa y menos eficiente, situación que, nos pone a reflexionar sobre la necesidad de reformar el sistema de contratación de personal expresando criterios claros para su correcto manejo, con el objeto de contrarrestar los efectos negativos que trae consigo.

Es por ello, que resulta tan importante comprender a cabalidad este fenómeno, y de suma necesidad analizar las características que definen un contrato laboral, cuyos elementos claves son la continuidad de la prestación, el cumplimiento de un horario, el tratamiento que se le da en la entidad pública, y la ya tantas veces aludida subordinación; asimismo, es oportuno argumentar sobre la naturaleza jurídica y la relevancia que juega el principio de primacía de la realidad en el reconocimiento laboral al instituirse como una figura delimitante entre lo formalmente suscrito y lo que sucede en los hechos, convirtiéndose en una herramienta determinante para evidenciar las existencia de vinculación netamente laboral que se encuentran encubiertas detrás de los contratos prestacionales e independiente y preservar los intereses de los trabajadores.

En este contexto y alineados con nuestros objetivos formulados, por el presente estudio se buscara indagar a profundidad sobre las vivencias y conocimientos de los propios actores involucrados en esta problemática dentro de las espacios de una instituciones pública de la Provincia Constitucional del Callao, a través de la formulación de entrevistas; para poder comprender las razones que de esta problemática y, partiendo de estos conocimientos y de la mano con el marco teórico del presente estudio, establecer conclusiones y proponer recomendaciones concretas para mejorar la actuación administrativa en los establecimientos públicos de la aludida Provincia y de nuestro país en general.

2.2.2. Revisión literaria

2.2.2.1.La contratación de servicios.

El objetivo principal de la prestación de servicios es asegurar que los servicios que brinda el Estado sean consecutivos, no se paralicen y mantengan su operatividad, principalmente en condiciones en las que, el personal de planta resulta insuficiente o no cuenta con de la experiencia y conocimientos especializados para asumir tareas de índole específico que son

necesarios brindar los servicios públicos a cargo de la institución (Rúales, 2023). Por lo que, es en este tenor que, los contratos para la prestación de servicios toman relevancia, puesto que, representan una herramienta administrativa importante que facilita a la administración pública la incorporación de manera circunstancial de personas a las entidades con el propósito de llevar a cabo las prestaciones de carácter determinado y concreto (Fierro, 2011).

En virtud de ello, el ordenamiento legal admite que las organismos gubernamentales adquieran de forma temporal proveedores de servicios, para efectuar proyectos específicos, que pueden ser por ejemplo, trabajos relacionados a investigaciones especializadas, trabajos técnicos o la gestión de proyectos de construcción y obras; así como también, se pueden obtener este tipo de personal temporal cuando exista la necesidad cubrir situaciones que demandan profesionales expertos y conocimientos en alguna materia especializada; o en los casos de presentarse desabastecimiento de trabajadores calificados en un área determinada (Sanjuanelo, 2020).

En efecto, tal como lo sostienen Pinto y Bermúdez (2024), contrato de servicios, se debe tener debe entenderse como el pacto por el cual un proveedor o profesional se obliga a entregar un producto específico a la entidad contratante a cambio de sus honorarios acordados; en este punto, conviene resaltar lo señalado por la Dirección General de Abastecimiento (2021), organismo que ha manifestado, que ha resaltado la potestad con la que cuentan las instituciones públicas para contratar y adquirir los recursos que se expresen como necesarios para alcanzar sus metas y objetivos institucionales, pero eso sí, siempre y cuando se apeguen estrictamente al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y no creen vínculos laborales.

Seguidamente, pasó a detallar las modalidades de contratación de servicios particulares, que se han venido usando con más frecuencia en las instituciones estatales y que se distinguen de por la autonomía del proveedor:

Locación de servicios

El contrato de locación de servicios es una modalidad que se encuentra estipulado en el Artículo 1764° del Código Civil Peruano (Estado Peruano, 2019), mediante el cual, el contratista establece un vínculo de índole civil, actuando con total independencia en la ejecución de la prestación y el cumplimiento de sus compromisos determinados al comprador en los términos perentorios y los precios pactados, esta figura contractual es totalmente diferente al de una relación laboral, ya que, se caracteriza por la inexistencia de subordinación del prestador hacia el contratista, estando la ejecución del mismo no está condicionado a un horario, un lugar o indicaciones de cómo debe realizarlo, sino que, únicamente en virtud de su expertis en la materia deberá entregar un producto o servicio para el cual ha sido requerido, tal y como lo ha señalado la SUNAFIL (2022). En este acuerdo, la persona que brinda el servicio *-locador-* se obliga a llevar a cabo un trabajo en concreto a cambio de sus honorarios, pero sin acatar órdenes directas de un superior en grado y sin percibir ningún tipo de beneficios laborales (Revista de Economía, 2025).

Si bien en el ámbito estatal, el uso de este tipo de contratos civiles es un procedimiento habitual, no es menos cierto que, con constantemente se ejecuta de manera incorrecta dándoles a los contratados la connotación de empleados estables, esta gestión tergiversada de la naturaleza propiamente dicha de la locación, crea un estado precario y de desprotección para los trabajadores (Chávez, 2023). Es en relación con este entorno, que Peña (2024), ve por conveniente que se implementen sistemas de control más estrictos que conlleven a asegurar que esta mecánica contractual cumpla con su finalidad en línea con las disposiciones contenidas en la Ley N° 31298, cuya norma fue emitida con el claro propósito de restringir que este

procedimiento contractual conlleve a propiciar relaciones de naturaleza laboral en la prestación, desvirtuando su verdadera connotación (El Peruano, 2021).

En este orden de ideas, debo acotar que, no obstante que, como ya se dijo anteriormente la contratación de locadores viene a ser una situación cotidiana en las diversas instancias gubernamentales, corresponde que no solo en la formalidad se respeten los preceptos legales, sino que además, se ejecuten con estricto apego a la normativa, ya que, la contratación de personal adicional bajo esta modalidad, debe estar dirigido exclusivamente para el desarrollo de tareas definidas que no se puedan llevar a cabo por el personal del planta como funciones del día a día de la institución, es por esta razón, que resulta de suma importancia también mencionar que esta posibilidad está sujeta además a la disponibilidad de recursos económicos, consideraciones que resaltan lo relevante de realizar debida gestión a fin de asegurar que esta presunta necesidad de apoyo extraordinario se convierta en el futuro en situaciones que no se ajusten al marco normativo (Torres, 2021).

Orden de servicios

Bajo esta modalidad de contratación, las entidades del Estado generalmente adquieren servicios de menor valor, particularmente aquellas necesidades de servicios, cuyos montos en el mercado no excedan la cantidad ascendente a las ocho Unidades Impositivas Tributarias (UIT); por tal motivo, es que, a diferencia de otros procedimiento bajo el amparo de las normas de contratación pública, que se sujetan a un procedimiento competitivo de selección, para el caso de las órdenes de servicio se establecen directivas internas aprobadas por cada entidad pública sujetándose a los principios generales dispuestos por la normativa de contrataciones del Estado, por consiguientes, este dinamismo procesal le otorga mayor flexibilidad en su gestión administrativa, haciendo que representen un mecanismo de contratación simplificado y directo a

fin de cubrir necesidades institucionales de carácter puntual para mantener su operatividad; acuerdo de voluntades que bien puede formalizarse con una persona natural o con una persona jurídica.

Por ende, es preciso tener presente, que el objeto primordial de contratación es garantizar la atención oportuna y eficiente de las necesidades operativas generadas en las distintas áreas usuarias dentro de una entidad pública, a condición de que, quedan fuera del alcance y obligatoriedad de pasar por un proceso de selección público más complejo, como son los procesos de selección que se efectúan por intermedio de las publicaciones en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado - SEACE (OECE, 2025); por lo tanto, la selección del proveedor lo realizar la entidad de forma directa y es la única responsable de que el servicio contratado este destinado a cumplir una finalidad pública, agilizando así de manera significativa los tiempos de respuesta (Serquen, 2021).

De este modo, los contratos menores vienen a ser transacciones en las que entidades estatales asignan recursos públicos destinados a proveedores privados, quienes cumplen con los requisitos formales, como la inscripción en el Registro Nacional de Proveedores, por lo que, dada su naturaleza administrativa, estos acuerdos deben estar destinados a priorizar el interés general de la población y el logro de los objetivos institucionales (Benavides 2020, pp. 15-32), toda vez que, si bien no se rigen procesalmente en estricto por la normativa general de contratación pública deben cumplir directrices específicas, no obstante de representar un instrumento necesario en los quehaceres del Estado, ello, no enerva su apego a los procedimientos y que se ejecuten en concordancia con los principios de la Ley General de Contrataciones del Estado (Diario Oficial "El Peruano", 2024), buscando el resguardo de la transparencia y buen uso de los caudales del Estado (Elías 2022).

Es en este punto, donde se debe tener en consideración lo señalado por Herrera (2021), que hace referencia a la capacidad que tiene las instituciones de regular y establecer, en sus propias normativas internas, los aspectos procedimentales de contratación propios a los establecidos por la normativa de contrataciones, que en realidad no se efectúan debido a que no existe un mandato obligatorio, situación que implica que generalmente se realicen los procedimientos sin contar con un marco legal claro y estricto que las respalde (Rojas y Grados, 2024).

2.2.2.2.Desnaturalización del contrato laboral:

A decir de Guevara y Moncayo (2024), en tanto los servicios se ejecutan bajo la coordinación para el desarrollo de actividades específicas, la relación laboral implica necesariamente la presencia de la dependencia o subordinación del servidor hacia su empleador, siendo esta la característica propia que distingue la naturaleza jurídica de la calidad de la prestación, y que, por tanto, se convierte en el elemento sustancial para su calificación como tal. Sin duda alguna entonces, si bien, es posible observarse que en los contratos de servicios como en los de trabajo existe la presencia de un individuo realizando una labor a cambio de una retribución económica, la particularidad diferenciadora más marcada entre ambos radica en un principio básico, el cual, viene a ser la subordinación del prestador (Agamez, 2020).

De allí que, para efectos de darle un concepto a la figura de la desnaturalización contractual, se puede decir, que esta aparece cuando no se cumple en estricto con las cláusulas establecidas en el documento que formaliza la contratación, y que lejos de ejecutarse como una figura específica y temporal propiamente de la prestación de servicios, se le da a un proveedor de servicios el mismo trato que un servidor de planta, creando con ello los indicios materiales característicos de la relación laboral. Esta figura ha sido explicada por Vilchez (2008), quien

sostiene que, esta figura jurídica se origina en el momento que en la prestación del servicio concurren tres elementos característicos como son: la subordinación, que se traduce en el hecho de recibir las disposiciones y asignación de tareas, a realizarse en un horario y espacio determinado por parte del empleador quien además controla el desarrollo y cumplimiento de las mismas aplicando las sanciones en caso de desobediencia, dado que esta perspectiva dista de lo formalmente contratado; la prestación personal del servicio dado que la labor debe ser consumada de manera obligatoria por quien contrató siendo insustituible; y, la remuneración o pago de manera mensual que le corresponde entregar al empleador al trabajador por la labor realizada; por lo que, a decir de la citada autora, al configurarse de manera simultánea la presencia de estos requisitos, la relación se convierte de manera automática en una de naturaleza indefinida, dotando al trabajador de todos los beneficios y derechos laborales que le corresponden por ley.

En esta misma línea, Chávez (2023), respalda la perspectiva precedente, al describir a la desnaturalización laboral como un ente que nace debido a que, el empleador encubre la verdadera existencia de un contrato de índole laboral con otras formas contractuales comúnmente recurriendo a la simulación o el fraude; sin embargo, debido a que las leyes laborales son de obligatorio cumplimiento e ineludibles, esta informalidad de contratación por parte de un empleador que ignora o inaplica lo regulado a través de acuerdos no compatibles con la realidad de los hechos es una falta grave, además de que, este tipo de pactos fraudulentos al ser advertidos carecen de validez legal; esto porque, en el ámbito del derecho laboral se busca salvaguardar los derechos de los empleados, a quienes se les ve como la parte más vulnerable ante el poder de decisión del empleador, es por esta razón que, cualquier práctica que perjudique al trabajador se

le considera nula y sin efecto, debido al carácter extenso y protector que se desprende de la aplicación de las condiciones laborales.

Es a partir de estas premisas y de los estudios previos revisados, que se podría señalar de manera hipotética que las concepciones a cerca de la desnaturalización de los contratos de trabajo pueden ser diferentes, estas perspectivas, que la presente investigación se busca explorar en profundidad, podrían tener un connotación legal, que se desprende de la falta de una regulación específica y precisa que establezca de forma determinante que los contratos de trabajo deben celebrarse de acuerdo con su verdadera naturaleza; así como disposiciones prohibitivas expresas o cuando menos limitativas con respecto a la adquisición de servicios de personas para cumplir labores que se encuentren determinadas en los documentos de gestión interna de la entidad como de naturaleza permanente; en ese sentido, desde este punto de vista, es considerable decir que, la desnaturalización de contratos de trabajo nace por la imprecisión normativa, ya que, no de las estipulaciones vigentes no es posible advertir en qué momento se podría considerar a estas actuaciones administrativas como una práctica inadecuada que trae consigo la vulneración directa de los derechos elementales que debe percibir un trabajador, al privarlos de beneficios sociales, estabilidad laboral y protección ante una relación de dependencia. Por otra parte, esta situación podría tener un noción de índole económica, que se enfocaría en las razones financieras detrás de esta problemática, pues estando a lo dicho por los estudiosos del tema, tanto del sector público como privado, la finalidad de esta práctica es reducir sus gastos en el área de personal, que se materializarían elusión de responsabilidades como el pago de beneficios sociales, seguridad e indemnizaciones que trae consigo la contratación de trabajadores permanentes, con lo cual buscan optimizar costos a costas de la

inseguridad de los empleados; volviendo de este modo a la precariedad en una herramienta para mejorar sus finanzas.

En esa misma dirección, sumado al desmedro de las garantías laborales que les resta a los trabajadores sometidos a esta realidad, es claro que, a nivel social, esta problemática crea una inestabilidad, que se ve reflejado en la ineficacia con la que se desempeña el trabajo; y que, a su vez, tiene un efecto perjudicial en el bienestar personal de estas personas, siendo que, condicionalmente amenaza su estabilidad económica y el desarrollo social de sus familias, toda vez que, al haberse convertido esta práctica en un hecho común, cada vez, va creando un más amplio mercado laboral con menor protección, mayor rotación y una impresión de desprotección para quienes dependen de su fuerza de trabajo.

El contrato laboral

Por lo general, cuando nos referimos a una relación contractual, ya sea en el ámbito de la filosofía o de la ciencia, estamos hablando de un lazo que vincula a dos o más partes, ya sean estas personas naturales o empresas, y que de ella se desprenden obligaciones legales de obligatorio cumplimiento asumidos por estos mismos en el ejercicio de su voluntad y libertar de contratar; pero, en el contexto específico de los acuerdos de trabajo, no solamente nos encontramos ante un nexo legal, sino que este va mucho más allá, debido a que relaciona a una persona individual con su empleador, por lo que, esta vinculación no puede determinarse como algo superficial ya que se trata de un tema también humano, que establece manifiestamente los deberes y derechos que le deben de adjudicar en su condición de tal, instituyendo un marco de colaboración y responsabilidad mutua (Vallecilla-Baena, 2018).

Sin lugar a dudas entonces, el contrato de trabajo que se materializa necesariamente, entre dos actores esenciales: el trabajador y el empleador, es la expresión formal del derecho

individual de todo trabajador, y que, con su suscripción conforme a Ley, se da inicio al cumplimiento del compromiso prestacional y la percepción de las garantías inherentes que de este se desprenden, que no solo están constituidos por los derechos laborales, sino que además incluyen a los de protección social, este documento por lo tanto, es el punto de partida de la relación y un acuerdo donde se intercambian compromisos y responsabilidades, (Arévalo Vela, 2021).

En este escenario, tal como ya se dijo de manera precedente, el contrato está compuesto por dos partes o elementos, siendo que el trabajador es una persona individual, con habilidades y conocimientos propias tanto en el ámbito académico como en su experiencia; por su parte, el empleador puede ser una persona o una organización o empresa que requiere la fuerza y talento humano para ejecutar sus quehaceres y obtener sus metas; estas partes asumen cada uno sus responsabilidades hacia el otro, conformando un equipo dedicado a la consecución de un objetivo común que emerge del intercambio de la prestación de los servicios y de los beneficios.

De este modo, para que un contrato sea reconocido legalmente como uno individual de trabajo, no solamente debe contar con los elementos partes que lo conforman, sino que, además deberá estar sustentado en tres caracteres, los cuales, vienen a ser los diferenciadores de otros tipos de acuerdos civiles y/o contractuales; estos pilares son:

La prestación personal y lícita del servicio:

En palabras más simples, este elemento se traduce en el hecho de que, la labor debe ser efectuada por la propia persona contratada de manera directa hacia su jefe inmediato, el trabajo que desarrolla es exclusivamente para su empleador y en términos que este lo disponga siempre que estén dentro de los parámetros legales, esta obligación directa no puede ser transferido o reemplazada por otro individuo, lo que significa que las tareas en estricto deben ser cumplida por

trabajador de manera personalmente, sin encomendarlas a nadie más, puesto que, ha sido elegido a través de un proceso meritario debido a sus capacidades y conocimientos para ocupar el puesto de trabajo y está sometido a un periodo de prueba para la evaluación de su cabal desempeño.

Esta idea es lo que diferencia un contrato de trabajo, por ejemplo, de uno de servicios o civil, siendo que, en estos dos últimos, las tareas pueden ser ejecutadas por otra persona, debido a que permite la sub contratación, la cesión contractual o puede mandar a su socio; lo que importa es que el trabajo se haga, contrario a esto, en la esfera laboral, la relación es personal e intransferible (Ferro, 2019). Esta situación se encuentra plasmada el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Plataforma del Estado Peruano, 2017), norma que establece literalmente que, el servicio debe ser prestado por la persona natural que firmó el contrato, siendo la única excepción en ciertos casos particulares que, por su naturaleza, lo permite o necesitas de familiares directos, pero esto es una situación que no se presenta normalmente (LP Pasión por el Derecho, 2021).

La relación de dependencia o subordinación:

Lo que verdaderamente diferencia una relación laboral de un simple contrato de prestación de servicios o de uno civil, es la subordinación, esta pieza elemental como bien lo ha señalado el derecho laboral concibe que el empleador no solo te dice qué hacer, sino también tiene el control cómo el empleado debe hacerlo, aunado a esto, también tiene una intervención sobre el comportamiento del individuo mientras trabajas (Ojeda Avilés, 2007).

En ese sentido, se entiende por subordinación a la sujeción legal del trabajador a las directrices y reglas dispuestas por el empleador, y es precisamente por esta premisa que el ordenamiento laboral considera al trabajador como la parte más vulnerable de la relación, por lo cual, ha desarrollado un sistema amplio para su protección, con lo que busca garantizar sus

derechos irrenunciables, hayan sido estos dispuesto por ley o pactados mediante convenios colectivos; sumado a esto, les ha dotado de los derechos constitucionales a la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga; así como la determinación de un sistema de inspección, seguridad y salud para asegurar que los derechos laborales se cumplan y que se desempeñen en un ambiente adecuado.

Esto nos muestra cómo, la subordinación del servidor y el poder de dirección del empleador son dos caras de la misma moneda, que admiten por un lado al empleador que pueda dirigir, controlar y supervisar las tareas de sus trabajadores, e incluso sancionar faltas, siempre dentro de ciertos límites establecidos y facultades, por supuesto; y por el otro, reviste al trabajador de todas las garantías necesarias a fin de contrarrestar esta situación de desventaja y posibles arbitrariedades (LP Pasión por el Derecho, 2021).

La remuneración acordada:

Como tercer elemento diferenciador, tenemos a la remuneración, que viene a ser la compensación que recibes por tu trabajo, este puede ser efectuado, ya sea en dinero o en algún producto y/o beneficio perceptible, es por ello que, la ley laboral asume que, todo lo que percibes por tus servicios, sin importar la denominación que se le atribuya (pago, beneficio, incentivo, etc.) se considera remuneración, siempre y cuando el trabajador pueda disponer libremente de ellos (LP Pasión por el Derecho, 2021).

El conjunto de estos tres elementos, son los que le confieren a la relación su carácter laboral, marcando su distinción de otras modalidades como, por ejemplo, los contratos de servicios independientes o los contratos de naturaleza civil (Pinto y Bermúdez, 2024, pp. 98-114). Posición que ha sido confirmada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Ente Rector de este sistema que, destaca el hecho de la concurrencia de estos tres componentes para llegar a

la conclusión que estamos ante una verdadera y consolidada relación de trabajo, independiente de si nos encontramos en el sector público como en el privado.

El principio de la primacía de la realidad:

Este principio sostiene que, la verdadera naturaleza de una relación laboral se determina por lo que sucede en la práctica, esto significa que, a fin amparar la desnaturalización contractual se debe evaluar lo que realmente sucede y no en lo que se haya acordado a través del documento formal, es precisamente por esta condición, que el mismo, se instituye como una piedra angular del derecho laboral que busca proteger al trabajador (Montoya, 2019). En este escenario, si en la realidad en la prestación del servicio se presentan las características particulares de ejecución directa y personal, subordinada y remunerada, esta situación prevalecerá sobre cualquier intento de disfrazarla con otras figuras legales (Barahona, 2016).

Este principio surge en el contexto de la necesidad de amparar al trabajador de ser sometido a condiciones desfavorables impuestas por su empleador, teniéndose en consideración la presencia de poder desigual que existe entre ambos, tiene como objetivo asegurar que los derechos laborales se respeten enteramente, incluso en los casos donde se pretenda ocultarla o negarla bajo contratos o acuerdos que no expresan la verdadera situación (Pinto y Bermúdez, 2024).

¿Cuándo se aplica?

Para Neves Mujica (2018), este principio significa que, en caso de discordia entre la forma y el fondo de una relación jurídica, prevalece lo que realmente sucede en la práctica, dicho de otro modo, en el Derecho Laboral, predomina lo que ciertamente ocurre en los hechos por encima de lo que las partes hayan pactado o documentado, su cometido es proteger al trabajador,

como parte más débil de la relación laboral asegurando el reconocimiento de la misma, dicho en términos más cotidianos, si el contrato dice que una persona es un prestador de servicios independiente, pero en la práctica ejecuta la prestación bajo subordinación o dirección del empleador, el Derecho Laboral reconocerá que se trata de un contrato de trabajo, dándole preponderancia a la realidad sobre el documento suscrito, es así que, este principio se convierte en una figura fundamental para combatir la simulación y el fraude laboral, actuando incluso en la administración pública, como un mecanismo de control para impedir la inobservancia de la legislación laboral, especialmente en casos donde las relaciones laborales se enmascaran bajo contratos de servicios, bajo esta premisa, cuando existe contradicción entre lo que dice en el papel firmado, con la forma en la que se realizaron los hechos, se prioriza a este último (Cortés, 2018).

Es por este mandato imperativo, que las autoridades laborales deben valorar detenidamente los detalles de una relación laboral, como las responsabilidades, buscando evidenciar el grado de supervisión del empleador, el sometimiento a un horario de trabajo, la continuidad de la prestación y la remuneración periódica entregada, dado que, solo del análisis de estos elementos es posible establecer que hay una relación de trabajo genuina, sin importar la calidad o la existencia de un contrato formal, de este reconocimiento se desprende la obligatorias de cumplir con los derechos laborales que les corresponden a los trabajadores (Ramírez Coque y Taco, 2023).

En esta línea considerativa, con la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se busca reequilibrar la balanza en las relaciones laborales y asegurar un entorno justo para los trabajadores; por lo que, a modo de resumen es posible asumir que, este principio se constituye

como una herramienta básica que se utiliza para reconocer, resguardar y restablecer los derechos laborales, priorizando siempre la verdad de los hechos sobre las formalidades (Chávez, 2023).

2.2.2.3.Implicancias de la desnaturalización del contrato laboral

Nociones de gestión administrativa

Debo empezare señalando que, un buen gobierno no es solo una cuestión de leyes, sino también de un puñado de personas que lo asumen y dirigen, quien deben estar dotados necesariamente de integridad y que su actuar se encuentre revestido de honestidad y rectitud, dedicación y compromiso total; así como, una visión moderna con pensamiento en el futuro y capacidad para adaptarse a los cambios, sin dejar de lado los valores éticos y principios morales que guían las acciones de los funcionarios a cargo de la administración del Estado. En Perú, lamentablemente esta realidad deseada no es análoga con la situación de la gestión pública, el cómo se administran los recursos y se brindan los servicios del Estado es crítica actualmente, es por ello, que para que, la ciudadanía vea las mejoras que tanto anhelan y requieren, y que les corresponde, es fundamental que estos cambios profundos partan de esta visión (Rengifo et al., 2024)

Es por estas razones que, se resalta la importancia de la cultura organizacional, área que se traduce en un factor fundamental para el éxito de cualquier empresa y de un país en general. De acuerdo con Reyes y Moros (2019), esta perspectiva actúa como un sostén que promueve un sentido de pertenencia e identidad entre los empleados, y los motiva a organizar su trabajo con las metas institucionales, pues, por esta conexión interna aumenta el compromiso del personal y asegura que las acciones individuales reflejen los valores y principios de la empresa. De manera similar lo afirman Yopan et al. (2020), al señalar que, la cultura organizacional ofrece a los empleados ese sentido de sentirse cómodos asumiendo a su centro de labores como parte de sus

vidas, y que les permite compartir la misión y visión como propias, lo que corrobora su papel como una herramienta de relevancia para su crecimiento y su adaptación interna.

Sumado al acotado criterio, se considera igualmente a la gestión presupuestaria, como parte primordial para el éxito de una organización, por tratarse no solo de una simple planificación, sino que, va más allá de esto, permitiendo a las empresas cuantificar y utilizar de manera eficiente los recursos necesarios para su operatividad (Señalín et al., 2020), este proceso es la base para la toma de decisiones estratégicas, ya que, asegura que cada área cuente con los recursos adecuados para ejecutar sus tareas y, de este modo, contribuir al logro de los objetivos generales de la empresa (Rodríguez y Chirinos, 2005). Los estudios, resaltan la importancia de esta práctica, demostrando cómo la gestión presupuestaria puede modernizar las finanzas empresariales al ofrecer herramientas clave para la asignación de recursos y la toma de decisiones estratégicas, es razonable decir que, una gestión presupuestaria eficaz optimiza los resultados a largo plazo de la organización, porque, garantiza una distribución estratégica de los recursos.

Contrario con esto, cuando la planificación estratégica no está alineada con su presupuesto, surgen diversos inconvenientes, que comúnmente tienden a gastar dinero sin un propósito claro, lo que dificulta saber si los recursos se están utilizando de manera eficaz. Además, la ausencia de esta conexión impide establecer objetivos concretos y medibles; en este sentido, si la planificación no considera la disponibilidad de fondos, se vuelve un ejercicio sin sentido. Así en este contexto, volviendo a citar a Señalín et al. (2020) se recalca la importancia de una integración entre la planificación estratégica y el presupuesto de una empresa; ya que, sin un presupuesto que respalde y dirija las iniciativas estratégicas, estas últimas se vuelven inviables y carentes de propósito, por lo tanto, el presupuesto, en este contexto, no es solo una

herramienta de particularidad financiera, sino más bien, un componente primario que transforma los planes a largo plazo en acciones concretas y medibles, en consecuencia, la falta de alineación entre ambos elementos lleva a una evidente ineficiencia en el uso de los recursos, debido a que, los gastos no están encauzados a metas claras anulando el objeto en si de la propia planificación.

En su lugar, una correcta concordancia entre la gestión y el presupuesto resulta ideal para que, la dirección de una empresa llegue a cumplir su visión y alcanzar sus objetivos, el éxito de este proceso radica en la comunicación, que es el factor fundamental, siendo por ello, de suma importancia que cada miembro de la organización comprenda la estrategia, la asimile como propia y trabaje de manera conjunta para lograrla (Bonari, 2014).

La gestión de recursos humanos

La estabilidad en el empleo es un derecho fundamental que permite a los trabajadores tener la tranquilidad de conservar su puesto, lo que les da la base para planificar el desarrollo de su vida; calidad de vida que, no puede ser concebible que se ve amenazado por la desprotección estatal y la permisibilidad que cuentan las empresas e instituciones para el uso de los contratos civiles de forma indebida irrespetando lo que en realidad son relaciones laborales, evadiendo así las responsabilidades que la ley exige.

De ello se desprende que, gestionar de manera adecuada los recursos humanos, se constituye como una herramienta significativa para que cualquier organización alcance sus propósitos, permitiéndole controlar y supervisar de cerca integralmente el desempeño y falencias del personal. Este componente del sistema administrativa comprende un área extensa de gestión, que abarca desde el reclutamiento del personal calificado y el desarrollo de sus capacidades, hasta la evaluación de su rendimiento y el aseguramiento de una remuneración equitativa;

además, de estar encargada de promover un entorno laboral que sea seguro, ético y justo para todos los colaboradores (Dessler y Varela, 2011).

De este modo, el sistema de la gestión de los recursos humanos, es un proceso que abarca toda la vida laboral de los empleados en una empresa, vale decir, de manera reiterada, desde su ingreso hasta su desvinculación, al respecto Velilla (2025) señala que, esta área es responsable de aspectos clave como la remuneración, los beneficios legales, la formación y el desarrollo profesional, y que asume además las competencias relacionadas a la evaluación del desempeño, el bienestar y la seguridad de los trabajadores, así como de fomentar una comunicación efectiva para mantenerlos motivados; destacando que, el éxito de esta función es un aporte a la organización estratégica con los objetivos generales de la institución, teniéndose como base a la cultura y el clima laboral.

A decir de Limahuaya (2021), cuando se garantiza que la entidad conserve el talento humano necesario para alcanzar sus metas, se incrementa su capacidad para innovar, adaptarse y prosperar en el mercado; lo que equivale a decir que, la inversión en el capital humano no es solo una necesidad operativa, sino una estrategia fundamental para la competitividad, esto porque, estas prácticas de gestión de personal, orientadas hacia el desarrollo y la retención del talento, se convierten en una fuente de ventaja competitiva duradera.

Por su parte, Rafael (2024), subraya la importancia de elaborar una estrategia de contratación de personal que se alinee con las demandas particulares de una organización, con el propósito de gestionar eficazmente los gastos, estando a que, el sistema jurídico laboral proporciona diversas opciones de contratación por modalidad, las cuales ofrecen el dinamismo necesario su aplicación a distintos tipos de proyectos y cargas de trabajo; además, argumenta que herramientas como la intermediación laboral y la tercerización son alternativas idóneas para

obtener acceso a profesionales calificados sin incurrir en los gastos asociados a un contrato de trabajo directo; no obstante, también advierte que es imperativo la adhesión estricta a la normativa legal, y las garantías de que el servicio se preste de forma autónoma sin la presencia de una relación de dependencia con la empresa, con el objeto de prevenir conflictos legales.

En síntesis, de todo lo señalado, una planificación de personal efectiva asegura la sostenibilidad a largo plazo de cualquier empresa, debido a que, pueden reducir de forma significativa las contingencias legales, como por ejemplo las demandas por despido injustificado o problemas relacionados con la discriminación laboral, centrando de este modo sus actividades en logro de sus objetivos principales y maximizar su potencial de crecimiento (Ardiles, 2019).

Efectos de la indebida contratación de personal

La modalidad de contratación de trabajadores por un tiempo determinado que oscilan por lo general entre tres y seis meses de plazo en los últimos años, representan cerca del 64% de las contrataciones empresariales (Cuadros, 2018, pp. 11-14); tendencia que resulta preocupante, debido a que, la legislación actual permite que, al finalizar el contrato temporal, el empleado pueda ser retirado sin necesidad de una justificación ni recibir indemnización, esto conlleva a una mayor rotación de personal, incluso en roles que son inherentemente permanentes, produciendo una especie de ciclo constante de trabajadores temporales (Ardiles, 2019)

Así, nuevamente citando a Ardiles (2019), esto sucede por las responsabilidades que nacen de un contrato civil tienen bastante similitud a las de un contrato de trabajo, pero que en sus efectos son marcadamente distintos, es por esta semejanza y que meramente su determinación proviene del análisis jurisdiccional, debido a que no existe determinación expresa, demuestran que recurrir a la modalidad civil para la contratación de trabajadores no es simplemente una equivocación en la elección del contrato adecuado, sino que involucra la

contravención a los principios jurídicos, una vulneración de derechos fundamentales y, como resultado directo, la generación de importantes problemas económicos para las entidades.

No obstante, en el ámbito del derecho laboral, la práctica de incorporar personal bajo la figura civil, en lugar de la laboral, puede ser interpretada como una simulación relativa y tiene implicaciones distintas y significativas, dado que afecta directamente al trabajador y trae como consecuencia para la entidad, acción podría resultar en la transformación de la relación contractual de temporal a una de carácter indefinido, trascendiendo la esfera normativa aplicada al momento de su formulación para ser equivalente al ámbito laboral.

Esta problemática, no solo acarrea daños al personal contratado, esto queda demostrado con los datos emitidos por la SUNAFIL, cuando manifiesta su preocupación por el aumento de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) a S/. 5350.00 para el 2025, cuya consecuencia acarreará consigo un aumento proporcional en las multas por infracciones laborales, derivadas de la incorrecta clasificación de los contratos de trabajo que en la actualidad se ha convertido en un asunto común, que prácticamente en todos los casos termina con sanciones económicas para las entidades (Nuñez, 2024). Aunque no existen cifras oficiales sobre las multas por incumplimiento de fallos judiciales (Ardiles, 2019), la extensa jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, analizada por García (2010), ilustra cómo se emplea el principio de primacía de la realidad, incluyendo costos procesales, costas e intereses legales laborales generados.

En este punto, también resulta oportuno señalar que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (Revista de Economía, 2025), se encuentra facultada para imponer multas a las instituciones por las irregularidades ya expuestas, en relación a su extensión, que corresponde de 1 a 10 trabajadores las multas ascienden hasta 2.63 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), aumentando la sanción si son más los afectados. Además de las

multas, si un contrato se declara desnaturalizado, ya sea por vía judicial o administrativa, la empresa enfrenta otros efectos más, que se derivan en la incorporación a las planillas institucionales al trabajador; quien además, al ser comprendido formalmente podría exigir el reconocimiento de todos los beneficios laborales que hubiera a lugar; el resarcimiento por despido abusivo de ser el caso, y hasta reclamar una indemnización que tendría que asumir la institución, incluso de otros adicionales a los establecidos por ley.

Es debido a esta situación que las entidades estatales, enfrentan un riesgo progresivo y latente de ser multados, debido a que a menudo distorsionan las relaciones laborales con contratos de servicios, o lo ejecutan mal, generando como consecuencia de su actuar inadecuado, multas por contravenciones que pueden llegar hasta los S/280,500.50, por lo que, dada la gravedad del caso, es sustancial que se entiendan claramente la diferencias entre un contrato de trabajo y uno civil, de decir de Pamela Duffy, experta laboral de Dentons Perú, una correcta gestión de estos contratos no solo asegura el cumplimiento de la ley, sino que también resguarda a las organizaciones y les brinda seguridad jurídica frente a inspecciones o posibles demandas (Revista de Economía, 2025).

En ese sentido, es claro que, la informalidad laboral tiene un impacto negativo directo en los trabajadores, ya que se traduce en salarios más bajos y la pérdida de beneficios esenciales como gratificaciones y vacaciones, lo cual, a su vez, reduce el consumo y limita el crecimiento económico del país (Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales, 2020). Desde una perspectiva analítica, la precariedad laboral se manifiesta como la erosión progresiva de los derechos laborales fundamentales que son concluyentes para asegurar la estabilidad de la fuerza laboral y el progreso social (Pineda, 2019).

2.2.3. *Discusión bibliográfica*

Esta investigación analizará en profundidad cómo se contrata servicios el sector público en Perú y de manera específica en una institución pública situada en la Provincia Constitucional del Callao; con el objeto de dar a entender el problema que surge cuando la contratación no se efectúa de manera idónea conforme a sus términos, sino que, de tras de su configuración se esconden relaciones laborales. Para el logro de lo propuesto, se analizará la naturaleza de la contratación de servicios y los contratos laborales cada uno con sus propias particularidades, qué características definen a la relación laboral, el principio legal que funda la prevalencia lo que sucede en la realidad sobre lo que dice un papel, conocido como principio de primacía de la realidad, buscando aterrizar en cómo, todo esto afecta la administración y la gestión de personal en las entidades del Estado.

Para comenzar, en el marco la literatura materia de revisión, debemos destacar que los contratos para la ejecución de servicios son herramientas administrativas necesarias en el sector público, ya que, facilitan la incorporación temporal de personal particular para ejecutar actividades específicas, dada las circunstancias donde los empleados estables no cuenten con la suficiente experiencia y conocimiento sobre el requerimiento institucional (Fierro, 2011; Rúales, 2023). Dichos procedimientos contractuales se encuentran validados por la normativa y deben utilizarse exclusivamente para cubrir necesidades puntuales, como peritajes o labores técnicas referidas a proyectos (Sanjuanelo, 2020). El material bibliográfico nos muestra también, la definición del contrato de servicios como un acuerdo entre un proveedor independiente y una entidad a cambio de una contraprestación (Pinto y Bermúdez, 2024), máxime si, la Dirección General de Abastecimiento (2021), subraya la necesidad de que estas contrataciones eviten la creación de relaciones laborales.

Así también a través de la revisión literaria se exploraron las modalidades principales de contratación de servicios individuales, como es la locación de servicios, regulado por el artículo 1764° del Código Civil Peruano y caracteriza por la independencia del prestador y la ausencia de subordinación (SUNAFIL, 2022; Revista de Economía, 2025); asimismo, se conoció lo significativa y trascendental que puede resultar la problemática de emplear indebidamente esta modalidad en el sector público, donde no solo genera precariedad laboral, sino que además afecta una serie de derechos de los trabajadores (Chávez, 2021), para los autores Peña (2023), y Torres (2021), es necesario desarrollar sistemas de intervención para evitar la arbitrariedad y la desvirtuación de estos contratos, especialmente en los casos donde las funciones asignadas al trabajador exceden lo pactado inicialmente.

Por otro lado, se ha determinado la conceptualización de la Orden de Servicios, como una modalidad admite al Estado la adquisición rápida de proveedores para cubrir necesidades específicas de menor cuantía (menos de 8 UIT), sin estar sometidas estrictamente a la normativa de contrataciones del Estado, sino por directivas internas emitidas por cada entidad (Serquen, 2021), sobre esta modalidad, los autores Benavides (2020), y Elías (2022), si bien reconocen su utilidad por tratarse de procedimientos más dinámicos, y aunque no estén estrictamente reguladas por las normas de contratación pública, estas transacciones deben priorizar el interés general y coincidir con los principios de la normativa de contrataciones para asegurar su efectiva gestión y priorizar los recursos estatales. En esta misma línea, Herrera (2021), y Rojas y Grados (2024), advierten sobre la falta de marcos legales claros que hacen que, en muchas entidades estas contrataciones puedan derivar en irregularidades.

Asimismo, sobre la categoría concerniente al contrato laboral, viene a ser el acuerdo de voluntad que conecta a un empleado con su empleador bajo términos de legalidad, delimitando

las responsabilidades y beneficios a los que someten ambas partes (Vallecilla-Baena, 2018). Este acuerdo, precisado por Arévalo (2021), es la base que cimenta el derecho laboral individual, y que se compone por dos figuras principales que vienen a ser, el trabajador, quien es la persona que presta el servicio y el empleador que es la empresa u organización beneficiaria del servicio; y, que según Pinto y Bermúdez (2024), se caracteriza por tres elementos clave que son: servicio personal y lícito, por que, el trabajador deberá realizar el trabajo de forma personal e intransferible y dentro de los parámetros legales; la subordinación, por el cual, el trabajador debe cumplir las disposiciones y depender de las directrices de su empleador; y la remuneración, que viene a ser el pago que recibe el trabajador según lo acordado por el desarrollo de sus labores.

Dado el objetivo de estudio, una de las secciones relevantes de la verificación literaria, son los sendos pronunciamientos sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo, tema que ha sido abordado por Guevara (2024), y Agamez (2020) quienes consideran que, si bien en ambos tipos de contratos tanto de servicios como laborales, hay una prestación y un pago, la diferencia radica en la subordinación, elemento clave que define una relación laboral. Se suman a dicha teoría los autores Vilchez (2008), y Chávez (2023), quienes revelan que, la desnaturalización sucede cuando una relación contractual, disfrazada, dejar ver en los hechos los componentes esenciales de un contrato de trabajo como son: la subordinación, la prestación personal y la contraprestación; condiciones que de manera automática convierten a la relación contractual en una de carácter indefinido con todas las garantías laborales.

La revisión destaca también la importancia de comprender la naturaleza, como y cuando se aplica el principio de primacía de la realidad para abordar la desnaturalización, en este punto, en correlación con la bibliografía verificada, esta figura resultaría ser un eje central para la discusión; de conformidad con Montoya (2019), y Barahona (2016), lo definen como la

prevalencia de la realidad de los hechos del trabajo realizado sobre la formalidad de los acuerdos suscritos; asimismo, Pinto y Bermúdez (2024) destacan su función de impedir la vulneración de derechos laborales por condiciones las desfavorables del prestador, en la misma dirección Chanamé (2020), señala que, al presentarse los elementos intrínsecos, esto es, la prestación personal, subordinación y remuneración se configura el vínculo laboral de manera indefectible al amparo de este principio. Los autores como Cortés (2018), Ramírez y Taco (2023), y Chávez (2021), agregan a la tesis del principio en mención, su función como mecanismo de vigilancia que permite a las autoridades otorguen derechos laborales sin importar si existe o no un contrato escrito, ya que son los hechos los que demuestra la proporción de las relaciones laborales.

Asimismo, la extensa jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, analizada por García (2010), demuestra cómo el derecho no se limita a la letra del contrato, sino que se ajusta a la verdadera dinámica de las relaciones laborales para asegurar que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores.

La revisión, también nos acerca a ver de cerca las consecuencias que produce la desnaturalización del contrato de trabajo, para ellos se tomaron en cuenta dos aspectos, la gestión administrativa de la mano con la gestión presupuestaria, y por otro lado la gestión de los recursos humanos, verificando sus conceptos en los casos de su debida implementación y las falencias por falta de una gestión optima.

Dentro del tema gestión administrativa, se vieron las nociones aportadas por Rengifo et al. (2024), que hace un llamado a la necesidad de integridad y una visión actualizada en la gestión pública peruana; también tenemos a Reyes y Moros (2019), y Yopan et al. (2020), destacando el papel que juega la cultura organizacional en el éxito de una entidad, fundando el sentido de pertenencia y el compromiso de los trabajadores hacia su entidad. En cuanto a la

gestión presupuestaria, se cuenta con los aportes de Señalin et al. (2020), y Rodríguez, Rodríguez y Chirinos (2005), autores que consideran y desarrollan la importancia de la buena gestión de este sistema para la toma de decisiones acertada, la idónea y eficiente asignación de recursos y el logro de objetivos organizacionales. Contrario con ello, Bonari (2014), plantea que la desconexión entre la planificación estratégica y el presupuesto a lo único que conlleva es a un gasto que paga operaciones rutinarias en lugar de objetivos, por lo que, el divorcio entre estas dos proyecciones dificulta la evaluación de las inversiones de las empresas realmente favorecen para llegar a sus metas, además de obstaculizar la rendición de cuentas y la mejora continua.

Sobre el punto gestión de los recursos humanos Velilla (2025) menciona que su formulación adecuada es el camino para el éxito de cualquier organización, ya que no solo centra sus esfuerzos en mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados, sino además, también protege sus derechos inherentes, siendo la estabilidad laboral uno de los más importantes a su forma de ver las cosas, porque lo considera básico para un trabajador y su crecimiento personal y profesional, lo contrario a esto resultaría en la precariedad laboral que sin duda alguna se asocia a menores ingresos y una disminución de los derechos y la seguridad para los trabajadores, tal y como lo advierten los autores como Dessler & Varela (2011); Pineda (2019); y, Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales (2020), al determinar que, la informalidad laboral, se encuentra íntimamente ligada reduce significativamente los ingresos y derechos, comprometiendo el bienestar de los empleados, razones de sobra para opinar, que la gestión de talentos orientada hacia objetivos estratégicos que prioricen el desempeño y la satisfacción en el trabajo se condice como la más idónea para las entidades (Limahuaya, 2021).

Los antecedentes de estudio nos muestran que, si bien se cuenta alternativas de contratación como la intermediación o tercerización, es imperativo su procesamiento conforme a

Ley, así, por ejemplo, en el caso de la locación de servicios, para que no se distorsione su cometido, el contratista debe actuar con autonomía durante la prestación del servicio, solo de este modo se asumirá al contrato legalmente válido (Rafael, 2024). Esta actitud básica parece ser el engranaje que conllevará a la planificación y dotación de personal apropiadamente, mejorará no solo la productividad de la organización, sino que también va reducir el riesgo de contingencias legales y garantizará que el entorno laboral sea más justo y seguro (Ardiles, 2019).

Finalmente, la última sección de la revisión, se enfoca en establecer posibles implicancias directas que se desprendan de la contratación indebida, respecto de lo cual, los autores Cuadros (2018), y Ardiles (2019), han mostrado el aumento preocupante de contratos temporales y la continua rotación del personal en las entidades públicas, cuyas consecuencia derivan en despidos sin causa y sin reconocimiento indemnizatorio; mientras que, Ardiles (2019), nos advierte, sobre un error contractual de recurrir a la modalidad civil para contratar personal y ejecutar funciones propias y de carácter permanente de la entidad, considerándolo que más allá de ello, también es una transgresión a los principios jurídicos, una vulneración de derechos fundamentales y una fuente de problemas económicos para el empleador.

La desnaturalización de un contrato de trabajo, ha sido una discusión constante en el ámbito doctrinario y jurisprudencial, así como, del campo de la investigación, debido a su estado alarmante y creciente, y a las repercusiones negativas que trae consigo, que van desde la declaratoria de la existencia de una relación laboral sin que haya existido de por medio un procedimiento de selección conforme al ordenamiento, dotándole al trabajador de los derechos y beneficios sin importar la forma como ingresó, y no solo es esto, sino que además, la desobediencia a fallos judiciales tiene como consecuencia la imposición de multas y sanciones.

La contratación de servicios en el sector público peruano, destacando la delgada línea que delimita a la flexibilidad administrativa para contratar y la protección de los derechos laborales, y que, la desnaturalización de los contratos, impulsada por motivaciones económicas y la falta de marcos claros, genera precariedad y serias implicancias legales y financieras para las entidades, subrayando la importancia del principio de primacía de la realidad como amparo de los derechos de los trabajadores, argumentos y conceptos teóricos que enriquecen y sustentan la categorización formulada en el presente estudio a fin lograr deliberar los objetivos planteados.

2.2.4. Posicionamiento teórico

Los contratos para la prestación de servicios se constituyen como una herramienta administrativa flexible que permiten la incorporación de forma temporal de personal con experticia específica y calificada por una actividad específica, su utilización es válida legalmente, siempre y cuando se cumpla con su objeto y no se creen de tras de estas prestaciones con características propias de las relaciones laborales permanentes. Las modalidades principales de contratación de servicios independientes sin subordinación al comitente, se evidencia que los más usuales son: Locación de Servicios amparado por el Código Civil, donde el contratista ofrece sus servicios de manera independiente a cambio de un pago; y, la Orden de Servicios, que permite contrataciones ágiles por montos menores de 8 UIT, no reguladas estrictamente por la normativa de contrataciones del Estado, sino por directivas internas, contrato que formaliza la prestación de servicios determinados de un proveedor que puede ser personal natural o jurídica hacia las entidades del Estado, para desarrollo de una actividad específica.

Lo que marca la diferencia entre un contrato de servicios y uno laboral, es la subordinación, siendo el sustento para la declaratoria de la desnaturalización en la mayoría de los casos, entre otros elementos relevantes de la naturaleza laboral que al ser advertidos de manera

conjunta, muy a pesar de estar disfrazada detrás de un contrato de servicios es inminente su reconocimiento, estos otros lo constituyen prestación personal y la remuneración, lo que convierten automáticamente la relación contractual en una de carácter indefinido con todas las garantías laborales. Sobre el principio de primacía de la realidad, se determina como la prevalencia de los hechos reales al momento de desarrollar los trabajos, sobre los acuerdos formales o escritos; se precisa que, su función es impedir el quebrantamiento de derechos laborales, en otras palabras, actúa como un mecanismo de vigilancia en la administración pública para otorgar a los trabajadores los derechos laborales que les corresponden por sus servicios ciertamente prestados. Se ha podido aseverar que, los órganos jurisdiccionales aplican consistentemente el principio de primacía de la realidad para restituir los derechos laborales.

Las implicancias de la desnaturalización del contrato de trabajo, para las áreas concernientes a la gestión administrativas y de recursos humanos, se aprecia que afecta de manera negativa la estabilidad laboral, la cultura organizacional y la gestión presupuestaria, generando precariedad y contingencias legales.

3. CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

La presente investigación tendrá una connotación inductiva, que, parte de la observación minuciosa de fenómenos particulares para que partiendo de ellos se llegue a propuestas más generales que expliquen su funcionamiento; este camino, que va de lo específico a lo amplio, permite establecer conclusiones que trascienden los casos individuales (Palmett, 2020). En esta línea, la investigación cualitativa al fundamentarse en el razonamiento inductivo, se instituye como un mecanismo idóneo para identificar patrones y tendencias a partir de datos concretos, impulsando, a su vez, la creación de nuevos conocimientos y la formulación de hipótesis (Abreu, 2014).

Borg y Muñoz (2024), señalan que el razonamiento inductivo es el fundamento de la investigación cualitativa; es así que, los investigadores que utilizan este enfoque se caracterizan por su flexibilidad y espíritu exploratorio, no obstante de que, sus preguntas de investigación actúan como un punto de partida, sin embargo, estas son susceptibles de ser adecuadas y robustecidas a medida que se profundiza en el examen de los datos, lo cual, permite una comprensión más completa y heterogénea del fenómeno estudiado; en tanto que, para Charles (2018), el paradigma con enfoque cualitativo, se enfoca en entender cómo las personas interactúan y se desarrollan dentro de su vida diaria. Los investigadores que usan este enfoque buscan comprender de qué manera los individuos se relacionan con su medio social y cultural, analizando sus actividades, pensamientos y cómo afrontan sus desafíos personales (Jiménez, 2020).

En esa línea de razonamiento, el presente estudio adoptará una enfoque cualitativa con un método inductivo, esta elección se fundamenta en la necesidad de obtener una comprensión

profunda y contextualizada del fenómeno materia de investigación; ya que, a diferencia de los enfoques cuantitativos que buscan medir y generar datos estadísticos, el enfoque cualitativo se centra en la descripción y comprensión detallada de las experiencias, percepciones y significados que los participantes otorgan a su realidad, lo que justamente lo que se busca para llegar a dar respuesta a los objetivos planteados.

Como señalan Trujillo et al. (2019), la priorización de la descripción detallada de las vivencias de los participantes facilita una comprensión holística del entorno en el que se desarrolla la investigación, siendo su fundamento capturar la complejidad de la realidad social a través de los ojos de quienes la viven, esto permite al investigados ir más allá de los datos numéricos y adentrarse en las motivaciones y contextos que los rodean, es por ello que, el método de investigación cualitativa me permitirá explorar y construir conocimiento a partir de los datos que se desprenden de las experiencias propias de los participantes, en lugar de partir de una teoría preestablecida para probarla.

Dado que mi propósito es explicar la situación problemática, examinando a fondo cómo el personal, tanto empleados como funcionarios incursos en la situación dentro de los ambientes de una institución estatal en la Provincia del Callao interpreta y experimenta la desnaturalización de los contratos de trabajo, mi interés es recoger de primera mano sus perspectivas y vivencias relacionadas con esta problemática, para poder desarrollar una comprensión más cercana y precisa de la realidad, ofreciendo una visión que provenga directamente del entorno y las circunstancias que viven los propios trabajadores.

3.2. Diseño de la investigación

Como ya se explicado en la parte metodológica, la propuesta de estudio está dirigida a explorar en profundidad cómo los trabajadores de la entidad pública perciben la

desnaturalización de los contratos de trabajo, para lograrlo, emplearemos un diseño fenomenológico, que permitirá centrar la investigación en las vivencias individuales de los participantes (Arispe et al., 2020), con el objetivo de explorar y reconstruir la realidad de esta situación directamente de la mano de los implicados.

El diseño seleccionado, hará posible profundizar en el significado que esta práctica tiene para los trabajadores de la entidad, indagando sobre sus experiencias en detalle, describiremos, comprenderemos y analizaremos estas vivencias desde su propia óptica, captando sus puntos de vista y la particularidad misma de sus experiencias (Sánchez-Gomes et al., 2013).

3.3. Escenario de estudio y participantes

3.3.1. Escenario

El estudio se llevará a cabo en una institución pública de la Provincia Constitucional del Callao durante el periodo del año 2025, este escenario ha sido seleccionado estratégicamente por su idoneidad, ya que facilitará la interacción directa con los participantes de relevancia para el estudio, generando un contexto que permitirá la aplicación directa de las preguntas de investigación recopilar los datos esenciales para cumplir con los objetivos del estudio.

3.3.2. Participantes

Para consolidar mi propósito de estudio, he optado por una método de muestreo de juicio o intencional, siguiendo la metodología propuesta por Trujillo et al., (2019), debido a que, me permitirá identificar y seleccionar de manera oportuna a los participantes que, por sus características, conocimientos o vivencias particulares, poseen y cuentan con la capacidad de proporcionar información significativa y detallada para la investigación; planteamiento que es concordante y se sustenta en lo señalado por Hadi et al. (2023), que confían en este tipo de

muestreo cuando el objetivo principal es la recopilación de datos cualitativos profundos y significativos.

En ese contexto, en relación con el método de muestreo, es de mencionar, a la saturación teórica como estrategia de análisis propio de la investigación cualitativa, que considera llegar a un punto crítico de análisis en el proceso de recolección y análisis de datos de la teórica (Morse, 1995, 2015; Malterud et al. 2016; Fusch y Ness, 2015; Weis y Willems, 2017; Nascimento et al., 2018; Low, 2019). Este concepto, que fue desarrollado por Glaser y Strauss (1967), como parte de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory), y que se alcanza cuando el investigador ya no encuentra información nueva o relevante de los participantes o grupos estudiados (Ortega-Bastidas, 2020).

El objetivo principal de la saturación teórica es asegurar que los hallazgos de la investigación sean consistentes y estén basados en la mayor diversidad de datos posible, en ese contexto, una vez que el investigador ha explorado diferentes grupos y la información que obtiene comienza a repetirse o no aporta nuevas perspectivas a los significados de los sujetos, se considera que se ha llegado al punto de saturación, debido a que, los datos ya no ofrecen novedades comprensivas que enriquezcan la comprensión de la teoría que se está construyendo (Ortega-Bastidas, 2020).

Por lo que, en el contexto explicado, los participantes para efectos de la presente investigación, estará conformado por el personal que trabaja de una institución pública ubicada en la Provincia Constitucional del Callao, quienes serán seleccionados de manera idónea teniendo en consideración su experiencia y conocimiento del tema de investigación (Martínez-Salgado, 2011). Asimismo, el número límite de participantes se determinará al alcanzar el punto

de saturación teórica, es decir, el punto en el que, ya no se obtenga nueva información de las entrevistas.

Para asegurar la pertinencia de los participantes en este estudio, se ha procedido a definir los criterios de elegibilidad o de selección que estos deben cumplir, que son los que van a delimitar quienes serán considerados idóneos para participar en la investigación (Arias-Gómez, 2016), para lo cual, se tendrá en consideración los criterios de inclusión y exclusión:

3.3.2.1. Criterios de inclusión:

Trabajadores que desempeñen un rol o función vinculada a la gestión y procesos de las contrataciones, recursos humanos, así como, relacionadas a la materia del trabajo y promoción del empleo de la institución.

Trabajadores y/o proveedores de servicios que tengan experiencia directa o tengan conocimiento del problema de estudio.

Los trabajadores seleccionados deberán tener disposición para participar en las entrevistas, cuya aceptación manifiesta se dará a través de la suscripción del consentimiento informado.

3.3.2.2. Criterios de exclusión:

Proveedores de servicios contratados para la ejecución de consultorías, o que su contratación se encuentre regulada por normas especiales.

Trabajadores con contratos a plazo indeterminado que hayan ingresado a la entidad por concurso público de méritos.

Trabajadores que cuenten con alguna limitación que no les permita comprender y/o comunicarse apropiadamente, así como, aquellos que manifiesten una posición que pudiera comprometer la objetividad de la investigación.

3.5. Estrategias de producción de datos

En relación con este acápite, Ibarra-Sáiz et al. (2023), señala que, la entrevista se ha afianzado como una técnica indefectible en la investigación educativa (Jorrín-Abellán et al., 2021), esto se debe, en gran parte, a la expansión de la investigación cualitativa y al creciente empleo de métodos mixtos, que combinan enfoques cualitativos y cuantitativos; esto de vio reflejado por ejemplo, en un estudio realizado el años 2020, que evidencio que, más de una cuarta parte de los artículos publicados en las principales revistas españolas de investigación educativa, lo que se remonta al 26.06% de 142 secciones analizadas, utilizaron entrevistas para la recopilación de datos.

Esto se debe al papel relevante que juega el entrevistador, quien, no solo actúa como un recolector de datos, sino que, asume un protagonismo activo y profundo en el proceso de investigación, según Rubin y Rubin (2005), su función va más allá de la simple categorización de información; sino más bien, se enfoca en la comprensión integral de las expresiones, el contexto y las percepciones individuales del entrevistado (Ibarra-Sáiz et al., 2023),

Es por estas razones que, para obtener la información necesaria y asegurar la calidad de los resultados, se utilizará a la entrevista como la técnica principal para la recopilación de datos, en coherencia con el método y diseño de investigación establecidos.

De igual modo, en línea con la técnica seleccionada, se ha diseñado una guía de entrevista semiestructurada como instrumento para la recolección de datos, por intermedio de la cual

llegaré al fondo las experiencias, percepciones y puntos de vista de los participantes en este estudio, debo precisar que, este instrumento ha sido debidamente validada por un juez experto (Trujillo et al., 2019).

Asimismo, es oportuno mencionar que, la elección del instrumento obedece a su flexibilidad para profundizar en las experiencias de cada persona, descubriendo sus perspectivas únicas (Flick, 2022; Tonon, 2009), además de que, su estructura adaptable se ajusta a diferentes marcos de investigación, lo que la convierte en el instrumento adecuado para mi estudio, dado que, me permitirá recopilar la información necesaria para realizar un análisis exhaustivo y profundo del tema (Evans, 2018).

3.6. Análisis de datos

Como ya se ha venido argumentando, en la presente investigación de corte metodológico cualitativo, se busca desarrollar conocimientos partiendo de premisas determinadas y sustentadas por la teoría y de los hallazgos obtenidos a través de las manifestaciones vivenciales de los participantes materia de estudio, con la finalidad de arribar a conclusiones y proponer recomendaciones a cerca la situación fenomenológica.

Con este propósito, siguiendo el criterio metodológico planteado, la recopilación de la información necesaria lo realicé por intermedio de entrevistas al personal relevante de la entidad pública, para lo cual, desde el inicio, se expuso con claridad el objetivo de la investigación, lo cual, hizo posible conseguir información confiable y con evidencia empírica (Báez y Pérez, 2014), asegurando que los datos obtenidos sean veraces y fundamentados, dando lugar a que pueda construir un conocimiento sólido y seguro sobre el tema (Escudero y Cortez, 2018); para ello, llevé a cabo determinadas actividades.

En primer orden, efectué las comunicaciones con el participante, ya sea de manera personal o por llamada telefónica u otros medios que se me facilite, con la finalidad de presentarles mi proyecto de investigación de modo general; asimismo, les exprese relevancia de su contribución al estudio y agendando una fecha, hora y lugar para efectuar la entrevista acorde con sus actividades, buscando contar con el espacio suficiente para abordar todos los aspectos necesarios siguiéndose la temática preestablecida en la Guía de Entrevista Semiestructurada que utilicé como instrumento para la debida recolección de la información.

Al momento de efectuar la entrevista, inicié presentándome señalando mi nombre completo y la información en relación al presente proyecto, precisándoles además que la intención de la entrevista es recabar su opinión y conocimiento en relación al tema de estudio, explicándole a detalle la problemática y los objetivos del mismo, le hice presente la bienvenida creando un ambiente agradable y de confianza para asegurar una buena interacción y expresión discrecional del participante.

Posteriormente, le facilité el documento de consentimiento informado, a fin de que el participante proceda a leerlo, aunado a ello, le manifesté que, el mismo le garantiza la confidencialidad de su información, que sus respuestas tendrán el carácter de anónimo, los mismos que serán solamente de conocimiento y utilizados por el investigador y que se utilizarán códigos para salvaguardar su identidad, la cual, no se evidenciará ni siquiera en el caso de que la investigación llegue a ser publicada; precisándole, además, que su participación es totalmente voluntaria y que puede negarse o retirarse en cualquier momento, así como, reservarse el derecho a no contestar aquellas preguntas que lo así lo considere, sin consecuencia ni riesgo alguna, le resolveré cualquier duda o inquietud que pudiera surgir o tener al respecto.

Asimismo, se le informó al participante que la entrevista tendrá una duración aproximada de 40 (Cuarenta minutos) y constará básicamente de diez (10) preguntas que deberá dar respuesta de acuerdo a su conocimiento y experiencia del tema, que su participación no tendrá costo alguno, así como, tampoco percibirá incentivo de ninguna índole, si más que el hecho de contribuir indirectamente al enriquecimiento de la investigación, y no menos importante procedí a solicitarle su autorización y si está de acuerdo para la grabación de la entrevista únicamente en audio, explicándole que es necesaria para asegurar la precisión de la transcripción y el posterior análisis de la información brindada, en caso lo solicite los resultados de sus respuestas se le proporcionará en formato individual a través del medio que indique y facilite, los datos se eliminará al concluir la investigación, todo ello, previamente a que proceda a suscribir y materializar su consentimiento para llevar a cabo el desarrollo de la entrevista.

Durante el desarrollo de la entrevista, en todo momento guie la conversación con las preguntas establecidas en la Guía de Entrevista cuya pertinencia y suficiencia ha sido validada por un juez experto, procuré que el participante responda libremente, e intervendré en caso sea necesario formular repreguntas que conlleven a profundizar y conseguir una mayor precisión o claridad en ciertos puntos concretos. Asimismo, durante la entrevista, tomé anotaciones campo de forma prudente, para incluir información sobre la expresión no verbal como por ejemplo el tono de voz y las emociones que exprese el participante, toda vez que, ello lo considero importante para un análisis cualitativo integro.

Se concluyó la entrevista, dándole las gracias al participante por su tiempo y valiosa contribución a mi proyecto de investigación; asimismo, se puso de su conocimiento el procedimiento a seguir y cómo se manejarán los datos recolectados, finalmente le proporcionaré un espacio para cualquier consulta y si desea agregar algo más a su participación; y, le facilité los

datos para que me pueda contactar en caso de que surjan nuevas preguntas o inquietudes después de la entrevista, o también en el caso de presentarse alguna ocurrencia o reclamo posterior al respecto.

Los datos obtenidos de las entrevistas fueron examinados en profundidad, facilitando una comprensión de las percepciones y experiencias de los participantes; formulando nociones y la construcción de supuestos que justifican el fenómeno determinado (Palacios, 2021).

Consecutivamente, partiendo de la definición de las categorías y sub categorías, como siguiente paso se determinó la relación que guardan entre sí; para ello, utilicé la técnica de codificación axial (Strauss y Corbin, 1998), con la finalidad de seleccionar las más sustanciales, centrándome en las ideas que realmente responden a mi pregunta de investigación y que me acercan a responder a mis objetivos planteamos.

En relación con ello, Stewart (2025), señala que la triangulación es utilizada para examinar un tema o pregunta de investigación desde varias perspectivas, a través de diferentes métodos, fuentes o enfoques teóricos; su fundamento principal es superar las limitaciones y la subjetividad que suele ofrecer un único método o fuente de datos. Además, de servir para profundizar en el análisis, dando a conocer matices que podrían ser no perceptibles al aplicar un solo método, esto nos conduce a enriquecer las conclusiones, haciéndolas más sólidas e impactantes, es por ello que, la triangulación viene a ser es una estrategia de validación que favorece a la confiabilidad y credibilidad de los resultados de la investigación, brindando una visión más variada y previniendo interpretaciones erróneas, dado que los resultados se construyen a partir de la contrastación de entrevista, análisis documentario y la observación (Nancay, 2022).

Para dicho proceso también me ayudé con las herramientas especializadas y elementos informáticos como el software ATLAS.ti, Word, Excel entre otras a fines; para desarrollar un procedimiento de comparación para encontrar las similitudes entre las categorías; y, finalmente, procedí con la triangulación la información, contrastando los resultados de mis entrevistas con mi marco teórico para validar mis hallazgos obtenidos, a fin de presentar los resultados hallados, y formular las conclusiones, así como proponer las recomendaciones al respecto.

3.7. Criterios de rigor

Díaz (2019), tomando como referencia lo argumentado por Lincoln y Guba (1985), señala que, la investigación cualitativa por su naturaleza particular, no puede ser valorada con los mismos criterios que la investigación tradicional, la razón de ello, es que, en este tipo de estudio la realidad es compleja y está influenciada tanto por la perspectiva de quien investiga como por la de los participantes; en virtud de dicha teoría, plantearon cuatro criterios de rigor metodológicos alternativos para asegurar la calidad y el rigor de los hallazgos (pp. 29-45). A los cuales me ceñiré de forma estricta para asegurar que los resultados sean confiables y válidos, los mismos que, en lo siguiente pasaré a explicar:

3.7.1. *Credibilidad*

Debo recalcar que, el enfoque cualitativo y fenomenológico elegido para la presente investigación, resultará ser el más adecuado, dada su calidad flexible para profundizar en las experiencias de los participantes y obtener una perspectiva genuina y fiable de cómo miran y conviven con la situación problemática dentro de un contexto y momento específico, y que justamente es ese mi el objetivo principal de estudio, llegar a conocer los puntos de vista de los trabajadores involucrados de forma directa la problemática, dentro de los ambientes de la entidad materia de escenario (Díaz, 2019, pp. 29-45).

Sumado a esto, para asegurar la validez de la información obtenida, emplearé una guía de entrevista semiestructurada, que será mi instrumento para la recolección de datos, y captando las perspectivas de los participantes de forma detallada y fidedigna, las mismas que, al ser transcritas minuciosamente, se asegurará que la presencia de posibles sesgos de interpretación sean los más mínimos, esta instrumento validado de forma rigurosa por un experto se ha elaborado en correlación con nuestro marco teórico y se constituye en el medio idóneo para la recopilación de la información necesaria (Cancio y Soares 2020).

3.7.2. Transferibilidad

La relevancia que asegura la validez de este estudio reside en la detallada descripción del contexto de la institución y en los estrictos criterios que se han tenido en cuenta para la selección de los participantes; con lo cual, se garantiza que las conclusiones a las que arribe no solo sean relevantes para este caso en particular, sino que también puedan ser tomadas en cuenta y aplicarse a escenarios y entornos afines; sumado a lo ya dicho, al utilizar la técnica de la entrevista, la investigación alcanza la profundidad necesaria, para explorar las vivencias personales de cada persona, y de esta manera, el estudio se reviste en uno mucho más sólido y confiable.

3.7.3. Seguridad/Auditabilidad

Para cumplir con este criterio de rigor, me aseguraré de seguir todos los pasos del proceso de investigación a cabalidad, partiendo desde que seleccione a los participantes hasta efectuar el correspondiente análisis de los datos que obtuve, tendré un método claro y preciso; asimismo, voy a comparar e incorporar de ser el caso, las categorías que surjan en el transcurso de la investigación y a contrastarlas con el marco teórico para mejor sustentar mis hallazgos dotándoles de un aspecto más crítico; complementariamente a esto, como ya lo mencioné la guía

de entrevista semiestructurada adecuadamente validada, contribuirá a mantener la consistencia al momento de recolectar la información; asimismo, incluiré en las referencias y la bibliografía a todos los autores y estudios revisados, ya que, viene a ser mi soporte teórico, incentivando y sentando las bases para que otros investigadores sigan profundizando en el tema de estudio.

3.7.4. Seguridad

Este criterio se da cumplimiento con la exhaustiva revisión y validación del instrumento de recolección de datos, que viene a ser la guía de entrevista semiestructurada, por un juez experto, con cuyo trámite se está garantizando que estuviera bien diseñada y que los resultados fueran confiables e idóneos, de este modo, se hizo la verificar que las preguntas fueran precisas y que la investigación fuera rigurosa. Por otro lado, y como parte primordial del proceso, previamente a la formulación de la entrevista se le pedirá a cada participante su consentimiento para ser entrevistado, asegurando así su colaboración de manera voluntaria; asimismo, a lo largo del presente planteamiento se logra observar que la metodología, incluyendo los procedimientos de recolección y análisis de datos, han sido descritos y sustentados punto por punto, a fin para asegurar la transparencia y seriedad del proceso.

3.8. Aspectos éticos

Para cumplir de manera rigurosa con este criterio, me aseguraré de que, mis hallazgos sean concretos y confiables, asimismo, daré cumplimiento y me ceñiré a los procedimientos exclusivos de la metodología cualitativa; asegurándome de cumplir con todos los estándares académicos; por otra parte, con el fin de garantizar la originalidad de mi trabajo, seguiré escrupulosamente las pautas determinadas por las normas APA 7ma edición.

Además, he realizado la verificación y análisis exhaustivo de las teorías y la literatura para poder aportar algo novedoso sin incurrir en plagio, respetando siempre el trabajo de otros

investigadores, en todo momento; asimismo, me adscribí a la guía aprobada por la universidad, así como, a los valores éticos que promueve el Reglamento de Ética de la Investigación de la Universidad (Universidad Norbert Wiener, 2020).

La participación de las personas en mi estudio será completamente voluntaria, antes de que tomen su decisión de participar, procederé a explicarles detalladamente en qué consistía la investigación y cuáles eran sus derechos, ejerciendo pleno respeto hacia ellos y sus opiniones; a través de la firma del consentimiento informado quedará acreditado que su participación ha sido sin ningún apremio; de esta misma manera, durante las entrevistas, se respetará plenamente la libertad de expresión, sin influir o condicionar de ningún modo sus respuestas.

4. CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados y triangulación

Los resultados de esta investigación se basan en el análisis de los datos obtenidos de la entrevista semiestructurada que se realizaron a un total de doce (12) trabajadores de la entidad a quienes para efectos de la presente investigación se les asignó los códigos E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, y E12; y la letra L para referir las líneas de las citas que se mencionarán como sustento, garantizando así la total confidencialidad sobre identidad de los participantes; los cuales compartieron sus concepciones en relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública, en el ámbito de la Provincia Constitucional del Callao, este número de participantes me permitió la recopilar la información necesaria para alcanzar la saturación teórica de la información necesaria para el desarrollo de las teorías emergentes del presente estudio.

Debo señalar que, el procedimiento de análisis de los datos se inició con la transcripción de las entrevistas formuladas a los participantes en su integridad, compendiado en formato Word con un total de treinta y cuatro (34) páginas, compilación que permitió realizar una mejor revisión y comprensión a profundidad de la información recogida a fin de presentar las semejanzas y discrepancias de los conocimientos que proporcionaron los participantes como respuesta a las diez (10) preguntas guía formuladas conforme al Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Este acopiado de la información, fue codificado con el asistimiento del software Atlas.ti, y organizadas en categorías teniéndose como base a la matriz de categorización contenida en el Anexo 1 del presente estudio; lo cual, me permitió identificar los principales componentes y

prestación, principio, realidad, gestión, entre otros, que son elementos claves para identificar la desnaturalización de un contrato de servicios, así como también se reflejan los términos: implicaciones, presupuestales, pago, beneficios, planilla, horario, etc., relacionados a la consecuencias sobre dicha inadecuada práctica de contratación.

Como resultado del proceso de codificación, se revela que, que los entrevistados cuentan con experiencia y conocimientos sobre el asunto, y que estos son consistentes y unánimes sobre la problemática de la desnaturalización de los contratos de servicios en el sector público, lo cual es posible advertir en la Tabla 1, que contiene al análisis de código:

Tabla 1

Análisis de códigos de la transcripción de las entrevistas

		15: TRANSCRIPCION DE LAS ENTREVISTAS 82	Totales
● ◆ Características del contrato de prestación de servicios	8	8	8
● ◆ Características del contrato laboral	6	6	6
● ◆ Causas de la inadecuada gestión administrativa de los contratos de prestación de servicios	3	3	3
● ◆ Contrato de prestación de servicios	6	6	6
● ◆ Desnaturalización del contrato de trabajo	12	12	12
● ◆ Falta de regulación expresa y específica	5	5	5
● ◆ Implicancias en la gestión administrativa	10	10	10
● ◆ Implicancias en la gestión de los recursos humanos	7	7	7
● ◆ Implicancias en la gestión del presupuesto	5	5	5
● ◆ Modalidad de contratos de prestación de servicios	6	6	6
● ◆ Principio de primacía de la realidad	14	14	14
● ◆ Relación de dependencia	14	14	14
● ◆ Remuneración	4	4	4
● ◆ Se aplica cuando se presentan los elementos propios del contrato laboral en la ejecución de l...	4	4	4
● ◆ Subordinación o dependencia	5	5	5
Totales		109	109

Fuente: Elaboración propia generado desde Atlas Ti 25

Del análisis efectuado a los datos recopilados y codificados se evidencia, que el objetivo de un contrato de servicios es satisfacer necesidades instituciones de carácter específico, temporal y especializado, conservando la autonomía del proveedor en la prestación; por otra parte, se tiene que, el requisito concluyente para identificar la vinculación laboral

La triangulación de datos se llevó a cabo mediante el constante cotejo entre los códigos y categorías procedentes del análisis con el marco teórico de la investigación, permitiéndome validar y profundizar los hallazgos, cuyas interpretaciones y análisis se procede a detallar exhaustivamente a continuación:

4.1.1. Categoría: Contratos de prestación de servicios

En esta categoría se reúnen las concepciones de los participantes con relación a la naturaleza, el objetivo y las modalidades de contratación más habituales que se utilizan para materializar la prestación de servicios en la institución pública.

4.1.1.1. Sub categoría: Características del contrato de prestación de servicios

Conforme a los conceptos dominantes manifestados por los entrevistados, este tipo de contratación se caracteriza por tener como objetivo principal el de atender un requerimiento puntual, específico y temporal que la entidad no puede llevar a cabo con el personal de planta, su debida utilización radica en el hecho de que la prestación se ejecute de forma autónoma e independiente por parte del proveedor contratado, entregándose como resultado un producto, estos servicios usualmente tiene carácter especializado, como vienen a ser las consultorías, asesorías o informes técnicos, dichos contratos no deben generar una relación de subordinación o vinculación laboral permanente.

“El principal objetivo de un contrato de prestación de servicios es garantizar la atención oportuna y eficiente de las necesidades operativas de las áreas usuarias de la entidad pública.

Su finalidad es permitir la incorporación de forma temporal de personal con experiencia calificada para el desarrollo de una actividad específica de carácter temporal.

Mediante esta modalidad, la entidad busca cumplir con una finalidad pública y el logro de sus objetivos institucionales, siempre y cuando la prestación se ejecute de manera autónoma por el proveedor y no se generen relaciones con características propias de la vinculación laboral permanente”. (E1, L7-17)

“El principal objetivo de un contrato de prestación de servicios en el sector público es cubrir necesidades institucionales específicas y temporales que no pueden ser cubiertas por personal estable, otro objetivo es que la celebración de este tipo de contrato no genere una relación laboral con la entidad pública, sino que se enmarque en un acuerdo de naturaleza civil para la ejecución de un servicio específico, a cambio de una remuneración u honorarios. (E4, L467-472)

Asimismo, se subrayaron especialmente como servicios que pueden ser materia de la contratación, a actividades que se relacionan con temas de alcance técnico o profesional con particularidades especializadas y que no se traten de ocupaciones que la entidad desarrolle de manera permanente como parte de su funcionamiento como tal.

Las actividades que pueden desarrollarse son: Consultorías, asesorías especializadas, servicios de apoyo, servicios administrativos”. (E4, L473-474)

“Las actividades que pueden llevarse a cabo son usualmente de asesoría, consultoría, desarrollo de proyectos o servicios profesionales que no corresponden a las funciones permanentes y habituales de la institución”. (E6, L1087-1089)

4.1.1.2. Subcategoría: Modalidades de contratos de prestación de servicios

Sobre este punto, se destaca que, las modalidades comúnmente más utilizadas por la entidad para la materialización de la contratación de servicios independientes, vienen a ser Locación de Servicios, que se encuentra regulada por el Código Civil, y la Orden de Servicio,

que se rige por la Ley General de Contrataciones Públicas y las directivas de carácter interno, esta última se efectúan conforme a Ley por montos menores a 8 UITs; pero ambos casos, son considerados como mecanismos más ágiles que permiten la adquisición de un resultado sin generar subordinación con el contratante.

“(…) las modalidades más típicas en la institución son:

La locación de servicios, y la contratación de servicios no personales a través de ordenes de servicios por montos menores a 8UITs.

La primera se rige por lo dispuesto en el Código Civil y la Segunda modalidad se efectúa de conformidad con las normas de la Ley General de Contrataciones y su Reglamento.

En ambos casos, el contratista o proveedor simplemente se compromete a entregar un resultado (un informe, un evento, un producto). Él decide sus horarios y la forma de trabajar para lograr ese resultado en el plazo estipulado, en este tipo de contratos, los trabajadores no tienen los beneficios laborales, pero sí una autonomía total”. (E2, L181-193)

“(…) Los contratos de Locación de Servicios se caracterizan por la plena autonomía del locador, quien ejecuta un servicio específico y temporal a cambio de una retribución, sin someterse a las reglas de subordinación de la entidad. En consecuencia, al tratarse de una relación civil y no laboral, el locador no goza de beneficios sociales ni forma parte de la planilla institucional”. (E5, L628-632)

“Las modalidades más comunes en la institución son:

Contrato de Locación de Servicios, para contratar a personas naturales, cuya característica principal es que la persona tiene autonomía para hacer el trabajo, no tiene un jefe directo, y se enfoca en entregar un producto o resultado específico, este contrato está regulado en el Código Civil.

Contrato de Servicios, que se formaliza a través de la orden de servicios en aplicación de las normas que regulan las contrataciones públicas, y que también vienen a ser servicios de carácter especializado, temporal cuyos montos de contratación no superan la 8UITs”. (E7, L821-830)

4.1.2. Categoría: Desnaturalización de los contratos de trabajo

En esta categoría se abordan los principales conceptos procedentes que demarcan la desnaturalización de los contratos de trabajo y precisan las consecuencias, a que, conlleva esta actuación impropia en relación a la gestión pública institucional, percepciones que se encuentran divididas en determinar los aspectos relevantes del contrato laboral, la aplicación del principio de la primacía de la realidad, así como, las implicancias, tanto para la materia administrativa, la gestión presupuestaria y la materia de los recursos humanos, según citamos seguidamente.

“(…) lo que comúnmente ocurre en la actualidad en la entidad pública, ya que a través de ellas (horarios, asignación de trabajo, equipos de la entidad, espacio físico) el órgano de fiscalización laboral llega a considerar como evidencias claras y contundentes de la relación de subordinación laboral. El cumplimiento de un horario no lo cumple un locador de servicios, en cambio en una relación laboral el empleador hace uso de su poder de dirección y regula el horario de trabajo. En cuanto a la asignación de labores, el locador organiza sus tiempos a su propio criterio y conveniencia entregando el producto requerido. En cambio, en una relación laboral el trabajador está sujeto a las directrices y supervisión de la actividad requerida por el empleador. En cuanto a la dotación de equipos, computadora y espacio físico, el locador lo realiza fuera del centro laboral con sus propias herramientas y lugar de trabajo. En cuanto al trabajador tiene que realizarlo dentro del espacio laboral que se le asigna dentro de la entidad otorgándole toda la logística para cumplir con el trabajo requerido. Lo que significa que el

trabajador se desenvuelve dentro de una estructura organizacional sujeto a la dirección del empleador y no con autonomía de su voluntad”. (E8, L999-1013)

4.1.2.1. Subcategoría: Contrato laboral

En esta área, se destaca que, para la existencia de una vinculación de carácter laboral deben concurrir de forma simultánea tres elementos esenciales, que viene a ser: primero, la prestación personal del servicio, la cual, debe ser desarrollado por sí mismo; segundo, la remuneración o sueldo que recibe el empleado por su trabajo; y, tercero, la subordinación o dependencia, que dota al empleador del poder de dirección, de inspección y sanción sobre las labores y comportamientos del trabajador.

“Para qué relación tenga carácter laboral

tienen que haber tres elementos sí o sí, estos son:

la prestación personal del servicio, el trabajo debe ser realizado por la persona contratada, no puede ser transferida a un tercero.

La remuneración: Se le tiene que pagar un sueldo o salario a cambio de su trabajo.

Y la subordinación, lo cual significa que hay un jefe que da órdenes, te dice cómo hacer el trabajo, te pone un horario y puede sancionarte si no cumples. Es la autoridad de la entidad sobre el trabajador”. (E7, L834-844)

“Los elementos esenciales, según la legislación laboral, son tres y deben concurrir simultáneamente:

Estos son: la prestación personal del servicio, que implica que, el trabajador realiza la labor por sí mismo; la remuneración, que se refiere al pago de un salario o sueldo como contraprestación por el servicio; y, la subordinación o dependencia, que viene a ser la facultad del empleador de dar órdenes, supervisar el trabajo y ejercer un poder disciplinario, debe

tenerse en consideración que este elemento es distintivo de la relación laboral y generador de los derechos sociales como compensación de su obediencia del empleado”. (E9, L1110-1119)

Sobre este último elemento, existe concordancia, en que se constituye como un aspecto propio e incuestionable, que aparta a un contrato laboral de uno de naturaleza civil o de servicios, este elemento se ve reflejado en poder de dirección, control, fiscalización y sanción que el empleador despliega sobre el trabajador, quien está obligado a someterse a órdenes, pautas, horarios, permanencia, asignación de tareas y útiles para el desempeño de sus funciones, que evidencian la relación de dependencia, lo cual, se aprecia citando lo que sigue.

“Mi percepción al respecto, es que la relación de dependencia es el corazón, el núcleo principal de la relación laboral.

Asimismo, resulta concluyente porque marca la diferencia fundamental entre un trabajador (empleado) y un profesional o proveedor independiente”. (E2, L214-218)

“La relación de dependencia es la diferencia principal entre un contrato de trabajo y otro tipo de modalidad contractual que supone la prestación de un servicio, ya que las demás el prestador puede actuar de manera autónoma; además, la relación de dependencia es el fundamento sobre el cual se dotan de derechos especiales a los trabajadores y una protección especial, considerando su posición de subordinación frente al empleador”. (E11, L1353-1357)

4.1.2.2. Subcategoría: Principio de Primacía de la Realidad

Los participantes, asocian al este principio como una herramienta que se utiliza para la protección laboral, debido a que, permite mostrar si en la ejecución contractual se presentan rasgos de laboralidad, siendo su finalidad la de dar prioridad a lo que realmente sucede en los hechos que se dan durante en el desarrollo de la actividades del trabajador, por encima de lo que formalmente se ha establecido en el contrato escrito, sea este civil o de servicios, en ese sentido,

su aplicación tiene por objetivo verificar la presencia de los elementos característicos de la relación laboral, como material sustentario se mencionan las siguientes citas.

“En el marco de mis conocimientos, el Principio de Primacía de la Realidad se constituye como una herramienta que se aplica con la finalidad de priorizar la verdad de los hechos sucedidos en el desarrollo de las actividades del trabajador, sobre lo que se haya acordado o formalizado en el documento escrito, ósea en el contrato civil o de servicios.

Su aplicación busca identificar si en la ejecución de un contrato de servicios se presentaron los elementos propios de un contrato de trabajo como son la subordinación, prestación personal y remuneración”. (E1, L74-81)

“El principio de la primacía de la realidad en el ámbito laboral, no es otra cosa que la identificación de los tres elementos del contrato de trabajo, que vienen a ser la prestación personal, subordinación y remuneración en la realidad de los hechos, que permite a los órganos jurisdiccionales ejercer dicho razonamiento en la práctica, a fin de reconocer la existencia del vínculo laboral”. (E10, L1265-1269)

De los resultados obtenidos, existe un consenso en la caracterización de los aspectos que evidencian la subordinación y que conllevan a que el contrato se desnaturalice, siendo estos: el cumplimiento de un horario, la asignación de tareas que expresa la dirección del empleador, la dotación de útiles, computadora y espacio físico los cuales se entienden como que la entidad se irroga los costos y riesgos de producción propios de una relación de carácter laboral.

“(…) el hecho de que te pongan un horario fijo de oficina, te asigne tareas como a un empleado, y te den útiles, computadora y un sitio físico para trabajar, demuestra que la institución está controlando y dirigiendo tu trabajo como si fueras un trabajador permanente y

subordinado, no un proveedor de servicios independiente, ya que, este último se organiza con sus propios medios y tiempo para entregar un resultado.” (E7, L880-884)

“... El cumplimiento de un horario no lo cumple un locador de servicios, en cambio en una relación laboral el empleador hace uso de su poder de dirección y regula el horario de trabajo. En cuanto a la asignación de labores, el locador organiza sus tiempos a su propio criterio y conveniencia entregando el producto requerido. En cambio, en una relación laboral el trabajador está sujeto a las directrices y supervisión de la actividad requerida por el empleador. En cuanto a la dotación de equipos, computadora y espacio físico, el locador lo realiza fuera del centro laboral con sus propias herramientas y lugar de trabajo. En cuanto al trabajador tiene que realizarlo dentro del espacio laboral que se le asigna dentro de la entidad otorgándole toda la logística para cumplir con el trabajo requerido. Lo que significa que el trabajador se desenvuelve dentro de una estructura organizacional sujeto a la dirección del empleador y no con autonomía de su voluntad”. (E8, L1002-1013)

Además, sumando a ello, la permanencia prolongada y perenne de un proveedor realizando las mismas funciones, son situación que muestran indicios de la vulneración de los derechos laborales, sobre ello se cita como sustento lo siguiente.

“(...) la permanencia prolongada y continua de un proveedor de servicios en las instituciones, que además realiza funciones propias de un trabajador de planta, vulnera sus derechos laborales, porque no percibe los beneficios y derechos que si corresponden en una relación laboral”. (E6, L775-778)

“(...) la permanencia prolongada bajo un contrato civil en la misma entidad, especialmente cuando existen indicios de subordinación, puede encubrir una relación laboral, lo

cual sí vulneraría los derechos del trabajador al negar estabilidad laboral y beneficios sociales”. (E11, L1386-1388)

Asimismo, se pone énfasis en la relación de dependencia, considerándolo como el elemento irrefutable que concreta la existencia relación laboral por encima de cualquier otro acuerdo formal, y que se ve reflejado en la imposición de las condiciones mencionadas precedentemente, se señalan como sustento las siguientes citas.

“En el contrato de trabajo, la dependencia se manifiesta en la como la sumisión a las órdenes, directrices, control y fiscalización del trabajador hacia su empleador. (E1, L60-61)

“(…) en el caso de manifestarse una la relación de dependencia en la ejecución de las prestaciones de servicios, este sería el factor que determinaría que la prestación es de carácter laboral”. (E1, L66-68)

“La relación de dependencia, se refiere al trabajador se encuentra subordinado al empleador, es decir a supervisión del empleador, con horario de trabajo, incluso sancionar por inconducta del trabajador. En un contrato de locación de servicio, no existe una relación de dependencia, ya que no está subordinado al empleador, sino solo presta servicios determinados”. (E3, L382-386)

4.1.2.3. Subcategoría: Gestión administrativa

En este apartado, los entrevistados dejan ver que, la ausencia de un marco normativo específico, que establezca criterios y límites estrictos para determinar el uso exclusivo y de carácter excepcional que deben tener los contratos por servicios personales independientes, para su debida utilización, debido a esto perciben como un factor propiciante para la inadecuada gestión administrativa y el uso de estos contratos cuya finalidad es adquirir personal de forma

célere para satisfacer necesidades puntuales dentro de un plazo determinado; ello se sustenta al citarse.

“Definitivamente, la ausencia de un marco legal, no permite que se gestione adecuadamente los contratos de servicios en la institución pública, a falta de plazas laborales dentro de la institución, la administración busca contar con personas que puedan satisfacer las necesidades laborales existentes de manera permanente, disfrazándolo muchas veces con contratos civiles u órdenes de servicios.

Asimismo, los diversos regímenes laborales dificultan que se puede llevar una gestión adecuada del recurso humano”. (E3, L408-414)

“(…) La falta de un marco legal claro genera interpretaciones distintas, y en la práctica inconsistencias, lo que conduce a una inadecuada gestión de los contratos de servicios en las instituciones públicas, lo que aumenta el riesgo de relaciones laborales desnaturalizadas”. (E6, L783-786)

Por otro lado, los alcances sobre los resultados administrativos y presupuestarios que produce la desnaturalización, se ven en el excesivo incremento del gasto público, además de no corresponder a un gasto previsto para tal finalidad sino que se efectúa con las obligaciones que adquiere la entidad de pagar cuantiosas sumas debido a los mandatos jurisdiccionales que disponen el reconocimiento retroactivo de los beneficios sociales no otorgados al proveedor de servicios, y el incremento de las planillas laborales.

“Como implicancias podría citar:

Incremento de gastos presupuestarios no previstos para la contratación de los trabajadores por mandato judicial y el pago de los beneficios reconocidos. (...)

La gestión pública se vuelve más costosa y se destinan recursos financieros para mantener la contratación de locadores por orden judicial, que podrían asignarse a otras áreas prioritarias”. (E1, L126-139)

“(…) genera un aumento significativo de los costos laborales, pues la entidad debe asumir todos los derechos y beneficios propios de los regímenes laborales permanentes. Esto se traduce en un impacto presupuestario directo, reflejado en el incremento de las planillas institucionales y la potencial obligación de afrontar pagos por compensaciones o beneficios no otorgados durante el período encubierto”. (E5, L699-7003)

Y, no es solamente un problema presupuestario, sino que, además, en el espacio administrativo, origina una elevada cifra de demandas judiciales, la aplicación de multas, sanciones y responsabilidades funcionales para los funcionarios y servidores que consintieron, autorizaron o desobedecieron las actuaciones relacionadas a contratación desnaturalizada, lo cual, se muestra en lo citado a continuación:

“Los procesos de regularización generan responsabilidades para los funcionarios públicos involucrados” (E1, L141-142)

“Entre las implicancias administrativas tenemos en la responsabilidad funcional de los funcionarios o servidores de confianza que no velan por la correcta ejecución contractual del personal a su cargo.

Dicha implicancia administrativa conllevaría a sanciones a dichos funcionarios o servidores de confianza” (E4, L583-584)

4.1.2.4. Subcategoría: Gestión de recursos humanos

Finalmente, se hace precisión que, la incorporación de forma obligatoria a la planilla institucional de la entidad, de los trabajadores cuyos contratos han sido declarados

desnaturalizados por la autoridad judicial, precisando que este escenario impacta de forma negativa en la gestión de recursos humanos por varios aspectos, como el ingreso a las planillas institucionales concediéndoles los derechos propios de la ley laboral, no con perfiles creados por la necesidad institucional sino acorde con lo reconocido por la autoridad competente, ello se advierte en las subsiguientes citas.

“La incorporación a planilla de trabajadores bajo la causal de la desnaturalización de los contratos, conlleva a que la oficina de recursos humanos aplique las normas de la legislación laboral al personal que ha sido reconocida en sede judicial su desnaturalización”. (E4, L592-595)

“La decisión de incorporar a planilla a trabajadores con contratos desnaturalizados impacta directamente la gestión de recursos humanos de la entidad pública, ya que automáticamente se concede estabilidad laboral y estatus indeterminado. Esto transforma las obligaciones de la entidad, especialmente en lo referente a las políticas de contratación, los procedimientos de cese y la garantía de todos los beneficios laborales”. (E5, L708-712)

“Se dificulta la planificación estratégica para realizar nuevas contrataciones laborales basadas en el mérito o nuevos perfiles laborales al ser ocupados por personas con derechos laborales adquiridos judicial o administrativamente.

Genera un ambiente laboral hostil y de resentimiento ya que los trabajadores perciben que las normas que rigen la contratación laboral de la entidad no son las más adecuadas, debido a la existencia de incorporaciones laborales que no son tan transparentes. Unos ingresan cumpliendo formalidades de contratación y otros a través de mandatos judiciales, por las decisiones tomadas por los funcionarios responsables de dichas contrataciones”. (E8, L1068-1076)

Siendo el principal problema la afectación directa a la meritocracia, en razón de que, los trabajadores ingresan sin un procedimiento de selección realizado a través de un concurso público, lo cual es contrario al objeto que de la normativa que regula la carrera administrativa, que busca dotar a las instituciones públicas del personal apropiado para las tareas asignadas conforme a su naturaleza.

“Se formaliza un incremento de personal que no fue planeado, el cual ingresa a la entidad sin un procedimiento meritocrático, que viene a ser el principio que rige el ingreso a la carrera administrativa”. (E7, L926-928)

“Se dificulta la planificación estratégica para realizar nuevas contrataciones laborales basadas en el mérito o nuevos perfiles laborales al ser ocupados por personas con derechos laborales adquiridos judicial o administrativamente.

Genera un ambiente laboral hostil y de resentimiento ya que los trabajadores perciben que las normas que rigen la contratación laboral de la entidad no son las más adecuadas, debido a la existencia de incorporaciones laborales que no son tan transparentes. Unos ingresan cumpliendo formalidades de contratación y otros a través de mandatos judiciales, por las decisiones tomadas por los funcionarios responsables de dichas contrataciones”. (E8, L1068-1076)

“Genera inestabilidad en la estructura de personal al tener que regularizar puestos de forma forzosa y desordenada, sin seguir los procedimientos de mérito y selección”. (E12, L1564-1565)

Esto conduce, además, a una demasía personal que incluso excede la capacidad institucional, creando la obligación al área de Recursos Humanos a realizar acciones no planificadas, como la reorganización de la estructura de personal (modificación del Cuadro de

Asignación de Personal - CAP) para crear o formalizar las nuevas plazas, generando inestabilidad estructural.

“Significa una reorganización en la estructura de la entidad, teniendo que realizar acciones para crear nuevas plazas laborales las cuales deben estar presupuestadas. En esta creación de plazas no solo involucra a la institución, sino también a otras entidades como SERVIR y el MEF”. (E4, L454-457)

“Influye en la obligación de creación de plazas, que se ajusten a los contratos desnaturalizados y que estos cuenten con la asignación presupuestal correspondiente”. (E10, F1317-1318)

“La entidad debe formalizar esos puestos, a través de modificaciones del Cuadro de Puestos (CAP) para ajustarse a la normativa laboral”. (E12, L1561-1562)

4.2. Discusión de resultados

La presente discusión se expone partiendo de la triangulación de la información y experiencias acopiadas de los doce (12) trabajadores entrevistados, a quienes se les codificó como E1 al E12, datos que fueron cotejados con las premisas teóricas expresadas en la parte del marco teórico y antecedentes del estudio, cuyo objetivo principal estuvo orientado a comprender las percepciones de los trabajadores sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública del Callao; en ese sentido, en esta sección procedo con la profundización de los hallazgos empíricos, abordando los resultados obtenidos en correspondencia con las categorías y a los aspectos concretos concurrentes en las mismas, teniéndose como orientadores a los objetivos de estudio planteados.

En ese sentido, a fin de dar respuesta al primer objetivo específico de investigación, se abordaron las categorías correspondientes a los contratos de servicios, sus características y sus

modalidades, buscando tener el conocimiento necesario de donde se partiría para analizar cómo se efectúa la gestión de las contrataciones de personal para la prestación de servicios en la entidad pública.

Las concepciones de los entrevistados con relación al contrato de prestación de servicios son coincidentes con lo dicho por Crisales (2023), en que, es un aparato administrativo permitido, que tiene por finalidad proveer atención a necesidades institucionales que tengan carácter definido y específico, para actividades de naturaleza puntual y con dentro de un plazo establecido, ósea temporal, que tiene como resultado la entrega de un producto, cuya característica sobresaliente es la autonomía del proveedor. Esta perspectiva es coherente con las nociones teóricas de Ortiz y Barrionuevo (2024), que han definido a dichos contratos como una herramienta administrativa flexible para incorporación de personal calificado de forma temporal, en tanto que, en su ejecución no se presenten las peculiaridades propias de una vinculación laboral permanente.

Asimismo, acorde la teoría del estudio de Crisales (2023), los participantes destacaron que, la Locación de Servicios, que se desprende de lo regulado por el Código Civil; y, la Orden de Servicio que se llevan a cabo, por montos menores a 8 UIT en el marco de lo dispuesto por las normas de contratación pública, son las modalidades más usuales debido a su agilidad para la adquisición del servicio, y por tratarse de procedimientos más dinámicos.

Sin embargo, se manifiesta que, pese al conocimiento de estos conceptos procedimentales, la problemática se da, en la inobservancia de su correcta ejecución; la teoría al respecto sostiene que esta situación generalizada a nivel incluso de Latinoamérica es debido a que las entidades estatales buscan flexibilizar y disminuir los costos de personal (Correa-Calderón et al., 2024), sin embargo, tal y como se está evidenciando en los resultados, esta

práctica viene desvirtuado su propósito al emplearse para cubrir funciones que corresponden a la entidad como parte de sus oficios del día a día y no trabajos excepcionales, perspectiva vinculado con la de Niño De Guzman (2023); con ello, se reafirma que la inexistencia de un marco regulatorio específico, contribuye a una gestión inadecuada de la contratación de servicios, conforme lo sostienen particularmente García (2022) y Peña (2024), que, este escenario normalmente conlleva a que se realicen los procedimientos de contratación sin contar con un marco legal preciso y específico que las ampare.

Como segundo objetivo específico de estudio se ha planteado analizar como se desnaturalizan los contratos de prestación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad en la entidad pública. Para ello, se buscó conocer los conceptos de las categorías contrato laboral y principio de primacía de la realidad, de los resultados se ha obtenido que, existe una concordancia entre la experiencia empírica de los entrevistados y el sustento teórico, digo esto, porque los participantes identifican a la subordinación o dependencia como el elemento que constituye el requisito decisivo para el reconocimiento de una prestación de servicios como una relación laboral desnaturalizada, posición que también determinaron Freire-Montoya y López-Moya (2023), en su investigación.

Para dicho efecto, los indicios prácticos de subordinación revelados por los trabajadores se determinan o evidencian en el sometimiento del contratista a al cumplimiento de un horario determinado, en la asignación de labores, la entrega de útiles, herramienta y un lugar para el desarrollo de sus actividades. Estos hallazgos concuerdan con lo dicho por Freire-Montoya y López-Moya (2023); y, quienes también apuntan a la subordinación como el factor imperativo que determina la diferenciación del contrato civil de uno de calidad laboral, inclusive en los casos que esta vinculación se encuentre oculta de tras de un contrato de servicio. En este mismo

sentido se direccionan los aportes de Correa-Calderón et al. (2024), a precisar del mismo modo, que la subordinación es el factor más distinguido en la configuración de la desnaturalización del contrato de trabajo, secundado por la retribución y la permanencia, concordante con los hallazgos de Aguayo (2021).

En este escenario, el Principio de Primacía de la Realidad, esta conexo a la con la priorización de lo que realmente sucede en la realidad de los hechos, sobresaliendo a la formalidad escrita del documento que formaliza la contratación; por lo tanto, la aplicación mencionado principio se constituye como un medio de protección de los derechos laborales. Este resultado, se encuentra asociado a los estudios teóricos de Mosto (2023); Sanjuanelo (2020), que ratificaron la función de tal principio como el instrumento principal que sirve para priorizar lo que realmente está sucediendo, y que es aplicado por la autoridad judicial para anular los contratos de servicios en el caso de presenciar certeza de la existencia de una dependencia del prestador hacia la entidad.

El tercer objetivo estuvo destinado al análisis de cuáles son las implicancias derivadas de la desnaturalización de los contratos laborales para la gestión administrativa de la entidad pública. En razón de ello, se formularon las categorías gestión administrativa, presupuestaria y de recursos humanos, determinando de forma detallada las contrariedades por cada materia.

Los resultados de la investigación corroboran al igual que Gonzales (2024) y Llamocca (2022), que la desnaturalización de los contratos de servicios reconocidos judicialmente, traen consigo situaciones negativas en la gestión administrativa de la institución, como en el área presupuestal, respecto del cual, los entrevistados han destacado que, este escenario conlleva al incremento del gasto público, toda vez que, obliga de la entidad a pagar considerables sumas dispuestos en los mandatos judiciales; estas concepciones, se correlacionan con los resultado

obtenidos por Gonzales (2024), que concluyó en su investigación determinando que este fenómeno acarrea consigo la obligación de efectuar modificaciones en las partidas presupuestarias, que como resultando se traduce en una administración impropia de los recursos económicos y un acrecentado gasto de planilla, que a largo plazo lejos de reducir los gastos acaba por incrementarlo en gran escala, situación que afecta la operatividad de la entidad, conforme lo refiere Niño De Guzman (2023).

Por otro lado, dicho entorno, también propicia incidencias negativas en para la gestión de los recursos humanos, en esta materia según los resultados revelados, la incorporación de personal por orden judicial a las planillas se realiza sin un procedimiento de selección meritocrático conforme lo establece la Ley laboral, además de generar una sobrecarga de personal incluso que sobrepasa la capacidad institucional, ello, dificulta la planificación estratégica del reclutamiento de personal capacitado basado en el mérito; perspectiva que es consistente con lo señalado por Crisales (2023) , y Niño De Guzman (2023). Además, la percepción sobre la particularidad del espacio de trabajo como discrepante que acentúa la afectación a la cultura organizacional, se condice con lo señalado por Ochoa (2023); y, Turpo (2023) como un factor que favorece la discriminación en la esfera laboral.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: Con respecto al objetivo general de estudio, se encontró que, las concepciones de los trabajadores de la institución pública en relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo, aseveran que, los contratos de prestación de servicios, son utilizados de manera inadecuada y desnaturalizad; debido a que, estos contratos tienen una naturaleza excepcional, temporal y autónoma, pero en la práctica se inobserva su correcta ejecución; asimismo, la

desnaturalización se configura al manifestarse la existencia de subordinación, dependencia y permanencia en la prestación, situación que resulta contraria al objetivo inicial y formal de la contratación.

Segundo: Con respecto al objetivo específico analizar cómo se efectúa la gestión de las contrataciones de personal para la prestación de servicios en la entidad pública, se determinó que, usualmente se realizan dos formas de contratación: Locación de Servicios, que se rige por el Código Civil y la Orden de Servicios, regulada por la normativa de contratación pública y las directivas internas institucionales; no obstante, si bien estas modalidades se caracterizan por su agilidad y dinamismo para la atención de requerimientos y necesidades determinadas; vienen siendo tramitadas de manera inadecuada para cubrir funciones instituciones permanentes y cotidianas desvirtuando su particularidad, ello se atribuye a que, no se cuenta con una regulación delimitante sobre el tema, lo cual admite una interpretación imprecisa o inapropiada sobre su debido manejo.

Tercero: Con respecto al objetivo específico analizar cómo se desnaturalizan los contratos de prestación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad en la entidad pública, se determinó que esto ocurre cuando se evidencia que existe subordinación o dependencia en la prestación del servicio, que se manifiesta mediante indicios como: el sometimiento a un horario determinado, la asignación de labores, directrices de un jefe inmediato horarios de permanencia en la entidad, la entrega de útiles y herramientas, la asignación de un lugar fijo para el desarrollo de las actividades, entre otros; siendo la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, la herramienta invocada para el reconocimiento de la desnaturalización contractual, ya que, tiene por finalidad priorizar lo que realmente ocurre en los hechos por encima de la formalidad escrita del contrato de servicio.

Cuarto: Con respecto al objetivo analizar las implicancias derivadas de la desnaturalización de los contratos laborales para la gestión administrativa de la entidad pública, se encontró que, esta situación, conlleva a implicancias negativas para la gestión administrativa, presupuestaria y de recursos humanos; esto porque, conlleva a un incremento del gasto público no previsto, que se desprender de la obligación de cumplir con la incorporación del trabajador con contrato desnaturalizado a la planilla de la entidad, y el consecuente pago de los beneficios laborales no percibidos, lo que supone efectuar modificaciones en las partidas presupuestarias para cubrir dichos gastos; sumado a ello, la incorporación del personal se realiza de manera directa prescindiendo de un procedimiento de selección meritocrático que viene a ser la esencia del ingreso a la carrera administrativa conforme al ordenamiento laboral; además, de crear una sobrecarga de personal que incluso excede la capacidad institucional y genera costos excesivos que se convierten en imposibles de pagar, trayendo como resultado el incumplimientos de las disposiciones jurisdiccionales y por ende la aplicación de multas sucesivas y sanciones administrativas a los servidores públicos a cargo de los procedimientos.

5.2. Recomendaciones

Primero: Se recomienda que, los Entes Rectores y autoridades competentes, implementen un programa integral de capacitación y sensibilización dirigido a todos los funcionarios y servidores involucrados en los procesos de contratación de personal y proveedores de servicios; considerando que la capacitación es una herramienta importante para mejorar la gestión administrativa de las entidades públicas, y de manera específica para prevenir la desnaturalización de contratos de servicios.

Segundo: Se recomienda a las entidades públicas competentes, formulen y emitan un marco normativo que especifique paso a paso cada etapa del proceso de contratación, desde la

identificación de la necesidad, la evaluación y el seguimiento de la ejecución de los contratos de prestación de servicios, implementando mecanismos de control para asegurar el uso adecuado de los mismos, así como, establecer modelos bases para los contratos de prestación de servicios fijando con claridad la actividad específica, forma de la ejecución, autonomía en la prestación y bajo su propio costo, así como la temporalidad expresa del servicio que determina su conclusión indefectible.

Tercero: Se recomienda a las entidades públicas, seleccionar a los proveedores teniendo en consideración la amplia oferta de profesionales calificados en el mercado, a fin de evitar la contratación sucesiva del mismo proveedor generando su permanencia prolongada que se traduzca o interprete como en una necesidad de carácter permanente en la institución, como indicio de laboralidad.

Cuarto: Se recomienda a la institución pública, planificar y canalizar los requerimientos de sobre necesidad de personal a través de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), como una alternativa, debido a que, este tipo de contratación permite la contratación de trabajadores de manera temporal con plazo concluyente o continua a través de renovaciones sucesivas sin restricciones, así como también, admite la contratación indefinida para labores de carácter permanente; además de ello, cumple con los parámetros básicos de meritocracia, y reconoce derechos básicos de los trabajadores; además, de encontrarse sujeto a evaluación de desempeño.

6. REFERENCIAS

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *PERÚ: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional y en 26 Ciudades*. Obtenido de <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/epen-nacional-ivt2023.pdf>
- LP Pasión por el Derecho. (19 de Octubre de 2021). *¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato laboral?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/contrato-laboral-prestacion-personal-remuneracion-subordinacion/>
- Agamez Agamez, L. K. (2020). *La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del "contratista"*. Obtenido de Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, ISSN 2145-6054, ISSN-e 2256-2796, Vol. 12, N°. 23, 2020, págs. 178-193: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7502002>
- Aguayo Mendoza, Y. B. (2021). *Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical*. Obtenido de Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuso), vol. 6, núm. 2, pp. 141-154, 2021, Universidad Técnica de Manabí, <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512938>: <https://www.redalyc.org/journal/6731/673171217011/html/>
- Aníbal, T. (Enero 2012). *Teoría General del Contrato*. Lima: Primeta Edición, editado por Pacífico Editores (Instituto Pacífico S.A.C.).
- Aponte Cárdenas, D. L., & Cardona Quintero, D. C. (2023). *Repositorio Institucional Unilibre*. Obtenido de El contrato de prestación de servicios estatal y su desnaturalización por parte de las entidades públicas: <https://repository.unilivre.edu.co/handle/10901/25677>
- Ardiles Zeballos, L. (2019). *LA DOTACIÓN DE PERSONAL Y LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES UN ANÁLISIS QUE PLANTEA EL BENEFICIO DE UNA ADECUADA PLANIFICACIÓN LABORAL*. Obtenido de TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA: <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3dda2ec-d8f2-4f64-b169-7a89fc2040a3/content>
- Arévalo Vela, J. (2021). *El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente*. Obtenido de Revista de Derecho Procesal del Trabajo: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/506>
- Arias Casas, M. L. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, en el expediente N° 01695-2015-0-0701-JR-LA-02, del distrito judicial del Callao-Lima*. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/18808>
- Arias-Gómez J, V.-K. M.-N. (2 de 04 de 2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de Rev Alerg Méx. 2016;63(2):201-206.: <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Arteaga Carhuamaca, C. E. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao*. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3846>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (mayo de 2017). *El reto de la formalidad en el sector público peruano*. Obtenido de

- <https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil . (2019). *Informe Técnico N° 227-2019-SERVIR/GPGSC*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1373322/Informe%20T%C3%A9cnico%20227-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (25 de junio de 2017). *El reto de la formalidad en el*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (27 de Junio de 2017). *El reto de la formalidad en el sector público peruano*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>
- Barahona Betancourt, R. (2016). *Principio de Primacía de la Realidad en el ejercicio de la medicina*. Obtenido de Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 2(4), pp. 51–76.: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42898>
- Belloso , A., Toro , M., & Amezcuita , D. (15 de Noviembre de 2021). *Heurística: revista digital de historia de la educación, ISSN-e 1690-3544, N° Extra 23, 2020-2021*. Obtenido de Los contratos de prestación de servicios en la administración pública colombiana: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8343559>
- Benavides Pontex, R. C. (2020). *¡A la orden! La arbitrabilidad de las contrataciones menores a8 UIT: un camino al arbitraje popular en la contratación pública**. Obtenido de Foro Jurídico, (18), 15-32.: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/23399/22419>
- Borg, C., & Muñoz Martín , R. (2024). *Investigación cualitativa naturalista*. Obtenido de <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/123447>
- Canessa Montejo, M. (24 de Febrero de 2022). *La precariedad del empleo público peruano en la contratación*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/25300/23863>
- Cárcamo Righetti, A. (2016). *La desnaturalización de los contratos a honorarios en la administración del Estado*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6387209>
- Cárcamo, A. (2016). *ANUARIO DE DERECHO PÚBLICO 2016 UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES*. Obtenido de LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS A HONORARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO: UNA INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL PELIGROSA: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6387209>
- Cárcamo, A. (2016). *La desnaturalización de los contratos a honorarios en la administración del estado: una interpretación jurisprudencial peligrosa*. Obtenido de Anuario de Derecho Público, N° 01,; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6387209>
- Castrillón Arango, D. (27 de Diciembre de 2021). *Reflexiones acerca del contrato de prestación de servicios en la Administración pública colombiana y de su indebida utilización: ¿un problema sin solución?* Obtenido de Revista Digital de derecho Administrativo: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/7583/12487>
- Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales. (2020). *Definiciones y Repercusiones de la Informalidad*. Obtenido de <http://www.cien.adexperu.org.pe/wp->

- content/uploads/2018/07/Definiciones-y-Repercusiones-de-la-Informalidad-DT-2020-01.pdf
- Chanamé Arriola, J. M. (2020). *¿Cuáles son los elementos del contrato de trabajo?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- Chávez Quispe, I. A. (2021). *Desnaturalización de contrato de locación de servicios de obreros en la Municipalidad Metropolitana de Lima*. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/8065>
- Chávez Quispe, I. A. (2023). *DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DE OBREROS EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2021*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/8065/UNFV_FDCP_Chavez_Quispe_Iris_Titulo_profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chumacero Chimoy, K. A. (2025). *ulneración del derecho a la estabilidad laboral ante desnaturalización de contratos de locación de servicios*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/14170>
- Comisión de Trabajo y Seguridad Social. (23 de Junio de 2023). *Predictamen recaído en el proyecto de ley 4294/2022-CR que, con texto sustitutorio, propone la “Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de fomento del empleo, para reformar las modalidades de contratación temporal.”*. Obtenido de https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2022/Trabajo/files/sesion_extraordinaria/11a_se/predictamen_pl4294.pdf
- Correa-Calderón, E. C., Recalde-Gracey, A. E., Rojas-Luján, V. W., & Morales-Salazar, P. O. (16 de mayo de 2024). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú*. Obtenido de Iustitia Socialis vol.8 supl.2 Santa Ana de Coro ago. 2023: <https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2898>
- Correa-Calderón, E. C.-G.-L.-S. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú*. Obtenido de Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas,8,: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-33712023000400072&script=sci_arttext
- Correa-Calderón, E., Recalde-Gracey, A. E., Rojas-Luján, V. W., & Morales-Salazar, P. O. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú*. Obtenido de Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-33712023000400072&script=sci_arttext
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). *II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd/II+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd>
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). *Casación N° 2309-2026-CUSCO*. Obtenido de https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/2016023095001211_0_154332_LA_LEY.pdf
- Cortés Morales, M. A. (2018). *El Principio de la Primacía de la Realidad como Garante de los Derechos Laborales de los Trabajadores Oficiales Vinculados Mediante Contratos de*

- Prestación de Servicios*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571/1159>
- Crisales Monroy, A. M. (2023). *Desnaturalización del Contrato Administrativo de Prestación de Servicios del Estado Colombiano sobre los Particulares Frente al Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formas entre los años 2015-2020*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4d972b78-b0c3-4b9b-b128-b81ce3c5c6ba/content>
- Delgado Rojas, P. (2022). *Sanción al responsable de la Entidad por permitir, Vía Omisión, la Desnaturalización del Contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11898>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Obtenido de PEARSON EDUCACIÓN, México, REVISIÓN TÉCNICA QUINTA EDICIÓN : https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf
- Díaz Bazo, C. (2019). *Las estrategias para asegurar la calidad de la investigación cualitativa. El caso de los artículos publicados en revistas de educación*. Obtenido de Revista Lusófona de Educação, vol. 44, pp. 29-45, 2019, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias: <https://www.redalyc.org/journal/349/34962082004/html/>
- Dirección General de Abastecimiento. (2021). *MEMORANDO N° 0342-2021-EF/54.02*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Informe_0136_2021EF5402.pdf
- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao. (2018). *Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://prototipo.regioncallao.gob.pe/contenidos/contenidosGRC/DATADRTYPE/filesContenidoDRTPE/file196.pdf
- Domínguez, A., & Caicedo, R. (2023). *ARTICULO DE INVESTIGACIÓN - ESP. DERECHO*. Obtenido de El contrato de prestación de servicios profesionales: Perspectivas distintivas frente a la vinculación de los servidores públicos en el Estado Colombiano : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25923/ARTICULO%20DE%20INVESTIGACION%20ESP%20DERECHO%20ADMINISTRATIVO%20CAICEDO%20DOMINGUEZ.pdf?sequence=1>
- El Peruano. (21 de Junio de 2021). *Ley 31298: Ley que prohíbe contratos de locación de servicios en el sector público para actividades de naturaleza subordinada*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1974970-7>
- El Peruano. (2021). *Ley N° 31298, . Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada*: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1974970-7>
- El Peruano. (29 de Marzo de 2022). *Conoce las diferencias entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/142267-conoce-las-diferencias-entre-un-contrato-de-trabajo-y-uno-de-locacion-de-servicios>
- Elías, L. (2022). *Municipalidad y contrataciones públicas: el caso de las 8 UIT en Lima Sur*. Obtenido de <https://repositorio.uarm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/224d140f-f209-40a7-9bbb-4a4561ca8fd5/content>

- Elorza, F. (2019). *Presente y futuro de la contratación laboral temporal en la Administración Pública española*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7245791>
- Estado Peruano. (11 de Setiembre de 2019). *Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual*. Obtenido de CÓDIGO CIVIL: <https://www.gob.pe/institucion/indecopi/normas-legales/3462305-codigo-civil>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú (Lima, 2019)*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/contrato-laboral-prestacion-personal-remuneracion-subordinacion/>
- Fierro Castro, J. A. (2011). *¿El contrato de prestación de servicios genera relación laboral?* Obtenido de (Bachelor's thesis, Universidad de La Sabana).: https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1675/JOSE_AGUSTIN_FIERRO_CASTRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Francesca, P. (209 de Enero de 2017). *La Teoría General del Derecho como análisis de los conceptos teóricos fundamentales del ordenamiento jurídico**. Obtenido de Revista Derecho & Sociedad, N° 48 : https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fderechoysociedad%2Farticle%2Fdownload%2F18980%2F19206%2F&psig=AOvVaw06MTXNZzPijRVutbF_h9N-&ust=1732679481213000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQrpoM4hcKEwjA6eO
- Freire-Montoya, C. A., & López-Moya, D. F. (2023). *La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral*. Obtenido de Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, vol. 6, núm. Esp1, 2023, pp. 38-47. Universidad Metropolitana, Guayaquil, Ecuador., Ecuador: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778121006.pdf>
- G., M. A. (2020). *TEORÍA GENERAL DEL DERECHO II*. Obtenido de https://desh.cua.uam.mx/wp-content/uploads/2020/07/6a-Apuntes_-T_G_DER_II.pdf
- García Gonzáles, G. (2022). *LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LA REFORMA LABORAL: REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE SU CONFORMACIÓN JURÍDICA*. Obtenido de Estudios de Deusto Revista de Derecho Público, Vol. 70/1: <https://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/2503/2943>
- Gonzales Garcia, R. I. (2024). *Desnaturalización contractual por primacía de la realidad, en la gestión administrativa, Gobierno Regional de Ancash periodo 2018 al 2022*. Obtenido de Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135697/Gonzales_GRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara Flórez, L. J., Restrepo, J. F., & Moncayo Enríquez, Y. M. (Junio de 2024). *Consejo de Estado y desnaturalización del contrato de prestación de servicios en entidades públicas en Colombia*. Obtenido de REVISTA EUROLATIREv. eurolatinoamericana derecho adm. [online]. 2024, vol.11, n.1, e248. ISSN 2362-583X.: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.scielo.org.ar/pdf/reda/v11n1/2362-583X-reda-11-1-e248.pdf>
- Hadi Mohamed, M. M. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.* . Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesarvallejo/metodologia-de-la-investigacion/hadi-2023/98129287>

- Ibarra-Sáiz, M. S., Gonzáles-Elorza, A., & Rodríguez-Gomez, G. (2023). *Aportaciones metodológicas para el uso de la entrevista semiestructurada en la investigación educativa a partir de un estudio de caso múltiple*. Obtenido de Revista de Investigación Educativa, 41(2), 501-522: <https://revistas.um.es/rie/article/view/546401/345001> DOI: <https://doi.org/10.6018/rie.546401>
- Instituto Nacional de Estadística e Informatica. (2023). *Perú: Comparativo de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 26 Ciudades*. Obtenido de <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/epen-nacional-ivt2023.pdf>
- Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *Documento de investigación empleo, productividad e innicación*. Obtenido de ¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?: <https://www.grade.org.pe/publicaciones/son-los-contratos-temporales-un-peldano-hacia-un-contrato-por-tiempo-indeterminado/>
- Jiménez Chaves, V. E. (Enero/Diciembre de 2020). *Triangulación Metodológica Cualitativa y Cuantitativa. Revista sobre estudios e investigaciones del saber académico (Encarnación), 14(14): 76-81*. Obtenido de Revista sobre estudios e investigaciones del saber académico, 14(14),: <https://revistas.uni.edu.py/index.php/rseisa/article/view/276/231>/<https://doi.org/10.70833/rseisa14item276>
- José Luis, A. (2014). *El método de la investigación Research Method. Daena: International journal of good conscience, 9(3), 195-204*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnribpcajpcglclefindmkaj/http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf
- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral . (28 de Diciembre de 2023). *El Peruano Precedentes Vinculantes (Constitucionales, judiciales y Administrativos)*. Obtenido de RESOLUCIÓN DE SALA PLENA: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/12/Resolucion-de-Sala-Plena-015-2023-Sunafil-TFL-LPDerecho.pdf>
- Limahuaya Vilca, C. A. (2021). *Gestión estratégica de recursos humanos como modelo orientado al logro de ventajas competitivas. Revisión sistemática*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102693>
- Llamocca Zavala, A. I. (2022). *Desnaturalización del contrato de locación de servicio en el principio de primacía de los contratos laborales, Callao-2021*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAS_f57a34485ee6ccfc0f62f914ed2edfcf/Description#tabnav
- Llamocca Zavala, A. I. (2022). *DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIO EN EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LOS CONTRATOS LABORALES, CALLAO-2021*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2711/1.TESIS-LLAMOCCA%20ZAVALA%2cANA%20ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez-Salgado, C. (05 de 12 de 2011). *El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias*. Obtenido de El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias: <https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/?format=pdf&lang=es>
- Miles, R. E. (2012). *Relaciones humanas o recursos humanos*. Obtenido de Revista Universidad EAFIT, 3(6), 11–30. : <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1594>

- Montoya Obregón, L. M. (Agosto de 2019). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcdn.www.gob.pe%2Fuploads%2Fdocument%2Ffile%2F359210%2Farticulo_principal_agosto.pdf&psig=AOvVaw27Yj3vrmqpbgDF_YjyKKTm&ust=1732307664480000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAQQn5wMahcKEwjIrfSou6JAxU
- Morales, L. E. (2021). *La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 Constitucional Mexicano*. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16324>
- Mosto Oquendo, S. (2023). *Uso indebido del contrato de locación de servicios para desvirtuar un contrato laboral*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13143/mosto_ose.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nancay Inga, G. (2022). *Derecho laboral en el cumplimiento de beneficios sociales en la MYPE GEMK MILAB S.A.C., 2022*. Obtenido de Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título profesional Adogado: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a408f1e2-ed44-484d-bef0-bf9a7ad33684/content>
- Neves Mujica, J. (Septiembre de 2018). *Introducción al Derecho del Trabajo - Cuarta Edición*. Obtenido de https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/03/Introduccio%CC%81n-al-derecho_Javier-Neves-Mujica.pdf
- Niño De Guzman Cueva, B. C. (2023). *Estudio y consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público, 2023*. Obtenido de TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión Pública: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124962/Ni%c3%b1o_DGCBC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, B. (2018 de Enero de 2024). *Escala de Multas SUNAFIL 2025*. Obtenido de <https://nunezmorgan.com/articulos/escala-de-multas-sunafil-2024/>
- Ochoa Paria, E. M. (2023). *Desnaturalización de los contratos laborales en prestadores personales de servicios profesionales en un Centro Hospitalario del Callao 2023*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119809>
- Orellana Vicuña, R. (27 de abril de 2023). *Análisis de los contratos sujetos a modalidad, frente a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5627/8507>
- Ortega-Bastidas, J. (22 de Junio de 2020). *¿CÓMO SATURAMOS LOS DATOS? UNA PROPUESTA ANALÍTICA “DESDE” Y “PARA” LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*, *Interciencia*, vol. 45, núm. 6, pp. 293-299. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33963459007/html/>
- Ortiz Chamorro, M., & Barrionuevo Núñez, J. (2024). *Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: Análisis comparado con la legislación chilena*. Obtenido de Código Científico Revista de Investigación, 5(E3), 892-915.: <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/350/774>
- Palacios Rodríguez, O. (2021). *La teoría fundamentada: origen, supuestos y perspectivas*. Obtenido de Intersticios sociales no.22 Zapopan sep. 2021 Epub 03-Nov-2021: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642021000200047

- Peña Ramirez , M. D. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y la necesidad de una propuesta de reglamentación de La Ley N° 31298*. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/6200>
- Peña Ramirez, M. D. (2024). *DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE REGLAMENTACIÓN DE LA LEY N° 31298 QUE PROHÍBE A LAS ENTIDADES PÚBLICAS CONTRATAR PERSONAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA ACTIVIDADES DE NATURAL*. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/a2dcb90a-7e7c-4621-9ec7-ad16310bc514/content>
- Picasso Tica, S. A. (14 de Noviembre de 2023). *La vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia del Callao 2020-2021*. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2791>
- Pineda Talavera, M. . (2019). *Honduras: Labor Precarity in the Salaried Class During the Model of Neoliberal Accumulation*. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 63, 101-123. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3421>
- Pinedo Aubián , F. (2015). *EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD Y LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL*. Obtenido de <https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1910/pinedo-autonomia-voluntad.pdf?sequence=1>
- Pinto Guashpa , M. D., & Bermúdez Santana, D. M. (03 de enero de 2024). *El principio de primacía de la realidad frente al contrato de prestación de servicios profesionales*. Obtenido de Opuntia Brava, 16(1).: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7159a194-79ac-46c7-b140-27a283416ff0%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZhdXRodHlwZT1zaGliJmxhbmc9ZXMMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=175950248&db=fap>
- Pinto Guashpa, M. D., & Bermúdez Santana, D. M. (2024). *El principio de primacía de la realidad frente al contrato de prestación de servicios profesionales*. Obtenido de Opuntia Brava, 16(1): <https://orcid.org/0000-0003-3220-0990>
- Procuraduría General del Estado . (Diciembre de 2023). *Revista Jurídica de la Procuraduría General del Estado* . Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5622297/4983666-revista-juridica-de-la-pge-n-4.pdf>
- Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2002). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. Obtenido de Revista de Psicodidáctica , (14), 5-39.: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Rafael, R. C. (marzo de 2024). *Alerta Legal N° 003-2024*. Obtenido de La desnaturalización de la relación: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6209151/5472603-alerta-legal-03-la-desnaturalizacion-de-la-relacion-laboral.pdf>
- Ramírez Coque, G. E., & Taco Chiliquinga, W. M. (11 de Octubre de 2023). *EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fwww.defensayjusticia.gob.ec%2F%3Fp%3D34889&psig=AOvVaw27Yj3vrmqpbgDF_YjyKKTm&ust=1732307664480000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAQQn5wMahcKEwjIrfSou6JAxUAAAAHQAAAAAQCg

- Rengifo Kahn, A., De Piérولا García, V., Cueva Quezada, N., & Ludeña Gonzáles, G. (2024). *Política de modernización de la Gestión Pública del Estado Peruano. Un Scoping Review. Aula Virtual*, 5(12), 602-621. Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.12599512>
- Revista de Economía. (28 de Marzo de 2025). *Fiscalización laboral 2025: Cómo evitar sanciones por desnaturalización de contratos*. Obtenido de Revista de Economía: <https://www.revistaeconomia.com/fiscalizacion-laboral-2025-como-evitar-sanciones-por-desnaturalizacion-de-contratos/>
- Reyes Mishari, M. A., & Barreto Reyes, M. S. (2024). *Locación de serviciosy derechos laboralescomo proceso de cambiosen el Perú*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4358/4203>
- Rico Iberico, G. (2024). *Locadores de servicio*. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/Locadores-de-servicio.pdf>
- Rojas Salazar, A. D., & Valdivia Grados, I. A. (2024 de Julio de 2024). *Perfeccionamiento contractual en prestaciones menores a 8 UIT según el .* Obtenido de UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS - FACULTAD DE DERECHO - PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/675004/Rojas_SA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rúales Eraso, A. R. (2023). *Contrato de prestación de servicios como herramienta de vulneración laboral en la Dirección de Sanidad Militar del Ejército Nacional– Establecimiento de Sanidad Militar BAS 23 Pasto en el año 2021 .* Obtenido de (Doctoral dissertation, San Juan de Pasto-Nariño [Colombia]: Universidad CESMAG): <http://repositorio.unicesmag.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/938/CEDE020-DE%20R894%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Peñaflor, S., & Herrera Avilés , M. (2016). *Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades*. Obtenido de Revista de la Facultad de Ciencias Económica: Investigación y Reflexión. rev.fac.cienc.econ, XXIV (2): http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052016000200008&script=sci_arttext
- Sánchez-Urán Azaña, Y. (2019). *Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad*. Obtenido de <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141943>
- Sánchez-Urán, Y. (2019). *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Obtenido de Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad.: <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141943>
- Sanjuanelo Ortiz, J. (12 de Julio de 2019). *Las consecuencias impositivas de la declaración judicial del vínculo realidad en el contrato de prestación de servicios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5038/503865771008/html/>
- Sanjuanelo Ortiz, J. (2020). Las consecuencias impositivas de la declaración judicial del vínculo realidad en el contrato de prestación de servicios. *Revista digital de Derecho Administrativo, Universidad Externado de Colombia, n.º 23, 2020, pp. 207232. dOi:* <https://doi.org/10.18601/21452946.n23.08>, 207-232. Obtenido de Revista digital de Derecho Administrativo, Universidad Externado de Colombia, n.º 23, 2020, pp. 207232.

- Señalín Morales, L. O., Olaya Cum, R. L., & Herrera Peña, J. N. (2020). *Gestión presupuestaria y planificación empresarial: algunas reflexiones*. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia, vol. 25, núm. 92, pp. 1704-1715, 2020:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29065286026/html/>
- Sepena Giménez, J. (2012). *LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD*. Obtenido de Revista Jurídica Universidad Americana Vol. 3 Noviembre:
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/revistajuridicaua/article/download/157/152/459>
- Serquen Perez, A. T. (2021). *ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN MENORES A 8 UIT PARA PROPONER UN INSTRUCTIVO EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2018*. Obtenido de Repositorio de Tesis USAT:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4220/1/TL_SerquenPerezAna.pdf
- Servir. (s.f.). *Gestores de RRHH*. Obtenido de <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/%20gestores-de-rrhh-2/gestores-de-rrhh/>
- Stewart, L. (2025). *Por qué es importante la triangulación de investigadores*. Obtenido de <https://atlasti.com/es/research-hub/investigador-triangulacion>
- SUNAFIL. (25 de marzo de 2022). *¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios?* Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *El Peruano*. Obtenido de Resolución de Sala Plena N° 015-2023-Sunafil/TFL: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/12/Resolucion-de-Sala-Plena-015-2023-Sunafil-TFL-LPDerecho.pdf>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (23 de Julio de 2021). *Resoluciones de Sunafil sobre desnaturalización de contratos que todo laboralista debe conocer*. Obtenido de <https://sisunafil.org.pe/2021/07/23/resoluciones-de-sunafil-sobre-desnaturalizacion-de-contratos-que-todo-laboralista-debe-conocer/>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (25 de Marzo de 2022). *¿Cuál es la diferencia entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios?* Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/594915-cual-es-la-diferencia-entre-un-contrato-de-trabajo-y-un-contrato-de-locacion-de-servicios>
- Trujillo, C. A., Naranjo Toro, M. E., Lomas Tapia, K. R., & Melro Rosas, M. R. (2019). *Investigación Cualitativa*. Obtenido de Editorial Universidad Técnica del Norte: <https://recinatur.org/sitepad-data/uploads/2023/05/LIBRO-DEINVESTIGACION-CUALITATIVA-DIGITAL-compressed.pdf>
- Turpo Huanca, M. D. (2023). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y discriminación laboral en la Municipalidad Provincial del Callao, 2021*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c99c0cb389ace76c5ec14d3beeb9579a/Details
- Universidad Norbert Wiener. (7 de septiembre de 2020). *Reglamento de Código de Ética para la Investigación*. Obtenido de https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/UPNW-EES-REG-001%20Cod_Etica_Inv.pdf
- Urzola, A. M. (2020). *Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica*. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), 36-42. Obtenido de petroglifosrevistacritica.org.ve

- Valdiviezo Urdiales, L. P. (2023). *Propuesta de un plan de mejora para el área de recursos humanos con respecto al vínculo laboral del personal de la IE Parroquial Virgen de la Esperanza*. Obtenido de <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/640>
- Vallecilla-Baena, L. F. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/8805a14a-5dac-468b-b9ac-e79b85a48581/content>
- Velilla, B. (3 de Febrero de 2025). *Gestión de Recursos Humanos: funciones y objetivos*. Obtenido de endalia: <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Vilchez, L. (2008). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266/12830>

7. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización apriorística

Título de la investigación: Concepciones sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincia Constitucional del Callao, 2025.

Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías/ Dominios	Preguntas orientadoras	Metodología
“Concepciones sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincia Constitucional del Callao, 2025”	¿Cuáles son las concepciones sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincia Constitucional del Callao, 2025?	Comprender las concepciones sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincial Constitucional del Callao, 2025.	Analizar cómo se efectúa la gestión de las contrataciones de personal para la prestación de servicios en la institución pública.	Contratos de prestación de servicios	Características	¿Cuál es, el principal objetivo y los tipos de tareas que pueden llevarse a cabo mediante un contrato de prestación de servicios en el sector público?	Enfoque: cualitativo Método/Diseño: Inductivo/Fenomenológico Técnica: Entrevista. Instrumento: Guía de Entrevista
			Analizar cómo se desnaturalizan los contratos de prestación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad en la institución pública.		Modalidades de contratación de servicios	¿Podría describir las modalidades contractuales más comunes para la prestación de servicios en la institución pública, detallando sus características principales?	
			Analizar las implicancias derivadas de la desnaturalización de los contratos laborales para la gestión administrativa de la institución pública.	Desnaturalización de los contratos de trabajo	Contrato laboral	¿Podría describir los elementos esenciales de una relación laboral?	
					Principio de Primacía de la Realidad	¿Cómo se aplica el principio de primacía de la realidad para identificar y proteger las relaciones laborales encubiertas bajo otras figuras jurídicas contractuales en la entidad pública?	Población participante: Trabajadores y/o servidores públicos según criterio de pertinencia hasta alcanzar el punto de saturación teórica. Escenario de estudio: Una institución pública ubicada en la Provincia Constitucional del Callao.
					Gestión administrativa	¿Podría explicar a mayor detalle, cuáles considera usted, que serían las implicaciones administrativas y presupuestarias más significativas para la entidad pública ante la desnaturalización de los contratos laborales?	
					Gestión de recursos humanos	¿Cómo influye la incorporación a planilla de trabajadores cuyos contratos han sido desnaturalizados en la gestión de recursos humanos en la institución pública?	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Guía de entrevista semiestructurada

Título de la investigación: Concepciones sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincia Constitucional del Callao, 2025.		
Categorías	Subcategorías	Preguntas guía
Contratos de prestación de servicios.	Características	1. En el marco de sus conocimientos, ¿Cuál es, el principal objetivo y los tipos de actividades que pueden llevarse a cabo mediante un contrato de prestación de servicios en el sector público?
	Modalidades de contratación de servicios	2. ¿Podría describir las modalidades contractuales más comunes para la prestación de servicios en la institución pública, detallando sus características principales?
Desnaturalización de los contratos laborales	Contrato laboral	3. ¿Podría describir los elementos esenciales de una relación laboral? 4. ¿Cuál es su percepción con respecto a la “relación de dependencia”, y por qué resulta concluyente para diferenciar un contrato de trabajo de otros acuerdos civiles o de servicios?
		5. ¿Cómo se aplica el principio de primacía de la realidad para identificar y proteger las relaciones laborales encubiertas bajo otras figuras jurídicas contractuales en la entidad pública?

	Principio de primacía de la realidad	6. ¿Considera usted que, el cumplimiento de un horario, la asignación de tareas, la dotación de útiles, computadora y un espacio físico proporcionados a los proveedores de servicios, es una evidencia de subordinación? 7. ¿Considera usted que, la permanencia un proveedor sujeto a un contrato de servicios en la institución vulnera sus derechos laborales?
	Gestión administrativa	8. ¿Considera usted que, la ausencia de un marco legal claro y específico conlleva a la inadecuada gestión administrativa de los contratos servicios en la institución pública? 9. Podría explicar a mayor detalle, ¿cuáles considera usted, que serían las implicaciones administrativas y presupuestarias más significativas para la entidad pública ante la desnaturalización de los contratos laborales?
	Gestión de recursos humanos	10. ¿Cómo influye la incorporación a planilla de los trabajadores cuyos contratos han sido desnaturalizados para la gestión de recursos humanos de la institución pública?
Elaborado por mi persona acorde con los objetivos de investigación		

Anexo 3. Evaluación de rigurosidad del instrumento (Un experto)

Nº	Ítems	Criterios de Calificación.						
Categoría Contratos de prestación de servicios.		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Recomendación
Sub categoría: Características		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	En el marco de sus conocimientos, ¿Cuál es, el principal objetivo y los tipos de actividades que pueden llevarse a cabo mediante un contrato de prestación de servicios en el sector público?	X		X		X		
Sub categoría: Modalidades de contratación de servicios		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Podría describir las modalidades contractuales más comunes para la prestación de servicios en la institución pública, detallando sus características principales?	X		X		X		
Categoría: Desnaturalización del contrato de trabajo		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Recomendación
Sub categoría: Contrato laboral		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Podría describir los elementos esenciales de una relación laboral	X		X		X		
4	¿Cuál es su percepción con respecto a la “relación de dependencia”, y por qué resulta concluyente para diferenciar un contrato de trabajo de otros acuerdos civiles o de servicios?	X		X		X		
Sub categoría: Principio de Primacía de la Realidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Cómo se aplica el principio de primacía de la realidad para identificar y proteger las relaciones laborales encubiertas bajo otras figuras jurídicas	X		X		X		

	contractuales en la entidad pública?							
6	¿Considera usted que, el cumplimiento de un horario, la asignación de tareas, la dotación de útiles, computadora y un espacio físico proporcionados a los proveedores de servicios, es una evidencia de subordinación?	X		X		X		
7	¿Considera usted que, la permanencia un proveedor sujeto a un contrato de servicios en la institución vulnera sus derechos laborales?	X		X		X		
Categoría: Implicancias de la desnaturalización del contrato laboral		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Recomendación
Sub categoría: Gestión administrativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	¿Considera usted que, la ausencia de un marco legal claro y específico conlleva a la inadecuada gestión administrativa de los contratos servicios en la institución pública?	X		X		X		
9	¿Podría explicar a mayor detalle, cuáles considera usted, que serían las implicaciones administrativas y presupuestarias más significativas para la entidad pública ante la desnaturalización de los contratos laborales?	X		X		X		
Sub categoría: Gestión de Recursos Humanos		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿Cómo influye la incorporación a planilla de trabajadores cuyos contratos han sido	X		X		X		

desnaturalizados en la gestión de recursos humanos en la institución pública?							
Observaciones (precisar si hay suficiencia):							
Opinión de aplicabilidad:	No aplicable ()	Aplicable (X)		Aplicable después de corregir ()			

Criterios para validación:

1. **Pertinencia:** el ítem guarda una relación directa y lógica con el concepto que se pretende medir.
2. **Relevancia:** el ítem se ajusta específicamente a una subcategoría o dimensión particular del constructo.
3. **Claridad:** se refiere a la facilidad con la que un ítem puede ser comprendido por el participante.
4. **Suficiencia:** La suficiencia implica que el conjunto de ítems es capaz de cubrir todas las categorías.



Nombre y apellido del validador: Alan David Gonzales Gonzales

DNI N.º: 44313064

Correo Electrónico: agonzales.docente@gmail.com

Grado Académico/Especialidad: Maestro / Gestión Pública

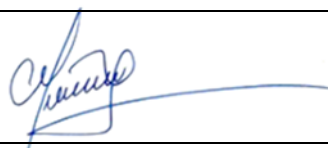
Anexo 4. Consentimiento informado

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA	CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001
		VERSIÓN: 05

Anexo 4

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO <i>(Para trabajos de investigación cuyo objeto de estudio involucren personas)</i>	
Título del Proyecto de Investigación: "CONCEPCIONES SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, 2025"	
Autor Responsable: ROSA MARBELI GONGORA VALQUI	
Autor 2 (Opcional para casos de estudiantes/bachilleres/egresados):	
Universidad /Institución: Universidad Norbert Wiener	
I. INVITACIÓN	
Estimado(a) participante: Le invitamos a participar en un estudio de investigación titulado: "CONCEPCIONES SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, 2025", desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). A continuación, le proporcionamos información detallada sobre el estudio y su participación.	
II. INFORMACIÓN	
	Propósito del estudio: Objetivo general <i>Comprender las concepciones de los trabajadores en relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo en una institución pública de la Provincial Constitucional del Callao, 2025.</i> Objetivos específicos <i>Analizar cómo se efectúa la gestión de las contrataciones de personal para la prestación de servicios en la entidad pública.</i> 2.1 <i>Analizar cómo se desnaturalizan los contratos de prestación de servicios en aplicación del principio de primacía de la realidad en la entidad pública.</i> <i>Analizar las implicancias derivadas de la desnaturalización de los contratos laborales para la gestión administrativa de la entidad pública.</i> <i>Los resultados de la investigación serán de utilidad para mejorar las prácticas de contratación de personal en la institución pública escenario de estudio y en otras de similar naturaleza, y proporcionará información relevante para la formulación de políticas públicas y normas que combatan la precariedad laboral y protejan los derechos de los trabajadores, promoviendo condiciones de trabajo más equitativas y eficientes. Asimismo, contribuirá de manera significativa al conocimiento científico ya existente sobre el tema.</i>
2.2	Duración del estudio: Seis (06) meses
2.3	Número esperado de participantes: El número límite de participantes se determinará al alcanzar el punto de saturación teórica.

2.4	Criterios de Inclusión y exclusión: Criterios de inclusión: <i>Trabajadores que desempeñen un rol o función vinculada a la gestión y procesos de las contrataciones, recursos humanos, así como, relacionadas a la materia del trabajo y promoción del empleo de la institución.</i> <i>Trabajadores y/o proveedores de servicios que tengan experiencia directa o tengan conocimiento del problema de estudio.</i> <i>Los trabajadores seleccionados deberán tener disposición para participar en las entrevistas, cuya aceptación manifiesta se dará a través de la suscripción del consentimiento informado.</i> Criterios de exclusión: <i>Proveedores de servicios contratados para le ejecución de consultorías, o que su contratación se encuentre regulada por normas especiales.</i> <i>Trabajadores con contratos a plazo indeterminado que hayan ingresado a la entidad por concurso público de méritos.</i> <i>Trabajadores que cuenten con alguna limitación que no les permita comprender y/o comunicarse apropiadamente, así como, aquellos que manifiesten una posición que pudiera comprometer la objetividad de la investigación.</i>
2.5	Procedimientos del estudio: <i>Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:</i> <i>Al participante se le realizará una entrevista que tendrá una duración aproximada de 40 (Cuarenta minutos) y constará básicamente de diez (10) preguntas que deberá dar respuesta de acuerdo a su conocimiento y experiencia sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo en la institución pública, siendo el propósito de la misma recabar su opinión y conocimiento en relación al tema.</i> <i>El participante deberá brindar su autorización para la grabación de la entrevista únicamente en audio, ya que, este procedimiento es indispensable para asegurar la precisión de la transcripción y el posterior análisis de la información brindada.</i> <i>Los resultados de la entrevista serán tratados con estricta confidencialidad, y tendrán el carácter de anónimo, para lo cual se utilizaron códigos con la finalidad de salvaguardar su identidad.</i> <i>En caso el participante solicite los resultados de sus respuestas se le proporcionará en formato individual a través del medio que indique o facilite al investigador.</i> <i>El desarrollo de la entrevista, se regirá por las preguntas establecidas en la Guía de Entrevista Semiestructurada cuya pertinencia y suficiencia ha sido validada por un juez experto.</i> <i>El participante deberá contestar de manera libre y espontanea a las preguntas formuladas durante la entrevista, el investigador intervendrá en caso sea necesario formular repreguntas que conlleven a profundizar y conseguir una mayor precisión o claridad en ciertos puntos concretos.</i> <i>Durante la entrevista, el investigador tomará anotaciones campo de forma prudente, para incluir información sobre la expresión no verbal como por ejemplo el tono de voz y las emociones que exprese el participante, toda vez que, ello resulta importante para un análisis cualitativo más íntegro.</i>

	Previamente al inicio del desarrollo de la entrevista el participante deberá leer el presente consentimiento informado y suscribirlo en señal de aceptación; asimismo, podrá solicitar al investigador la aclaración de cualquier duda o inquietud que pudiera tener con respecto al procedimiento. Los datos que se obtengan de las entrevistas serán examinados en profundidad, a fin comprender las percepciones y experiencias del participante.	
2.6	Riesgos: La participación en el presente estudio no presenta ningún riesgo.	
2.7	Beneficios: El participante tendrá como beneficio contribuir de manera indirecta a la presente investigación y a la ampliación del conocimiento científico sobre la materia.	
2.8	Costos e incentivos: La participación no implicará ningún costo para usted, ni recibirá incentivos económicos ni materiales a cambio de su colaboración.	
2.9	Confidencialidad: Su información será codificada para proteger su identidad. Si los resultados del estudio se publican, no se incluirá ninguna información que permita identificarlo. Los datos estarán disponibles solo para el equipo de investigación.	
2.10	Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.	
2.11	Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor Rosa Marbeli Gongora Valqui, al número de contacto 940206383, correo electrónico: a2023900727@uwiener.edu.pe; rmgv25@hotmail.com. También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través de la Mg. Angelica Minaya Galarreta, Presidenta del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe	
2.12	Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través de la Mg. Angelica Minaya Galarreta, Presidenta del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe	
III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO		
Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.		
		____/____/____ 202____. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL PARTICIPANTE Nombre del Participante: DNI/Carné de Extranjería/Otros:		HUELLA DACTILAR
		
FIRMA DEL AUTOR RESPONSABLE Nombre del Autor Responsable: Rosa Marbeli Gongora Valqui DNI/Carné de Extranjería/Otros: 45019371		HUELLA DACTILAR
		____/____/____ 202____. FECHA (dd/mm/aaaa)

		____/____/____ 202____. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL INTEGRANTE DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN <i>(en caso corresponda)</i> Nombre del Integrante del equipo de investigación: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR	
		____/____/____ 202____. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL TESTIGO/REPRESENTANTE LEGAL <i>(en caso corresponda)</i> Nombre del Testigo o Representante Legal: DNI/Carné de Extranjería/Otros:	HUELLA DACTILAR	
NOTA: - La firma del testigo o representante legal será obligatoria solo si el participante tiene una discapacidad que le impida firmar o no saber leer ni escribir. - Si otro integrante del equipo de investigación es asignado para aplicar este consentimiento informado deberá firmar en este documento. - Recuerde que no se debe reclutar voluntarios de grupos "vulnerables" (presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc.), salvo que el diseño de investigación beneficie directamente a dicha población.		

Anexo 5: Aprobación del comité de ética (si corresponde)



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 03 de octubre del 2025.

Autor Responsable:

ROSA MARBELI GONGORA VALQUI

Exp. N°: 2230-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"CONCEPCIONES SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, 2025"**
Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 24/09/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

ROSA MARBELI GONGORA VALQUI

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza la aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
159 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-22	4%
2	Internet	www.coursehero.com	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2023-12-19	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-24	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-12	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-10	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-22	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-19	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Catolica de Trujillo on 2025-07-16	<1%
10	Internet	www.slideshare.net	<1%
11	Internet	www.researchgate.net	<1%