



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

**"DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO BAJO LA MODALIDAD DE  
LOCACIÓN DE SERVICIOS Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS  
LABORALES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, 2025"**

Presentado por:

**ORE CHOQUE MARSHA KRISTY**

De la **MAESTRÍA EN DERECHO** mención **CIVIL Y COMERCIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 1%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 03 de marzo de 2026.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
  
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA  
DIRECTOR

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DERECHO**  
**MENCIÓN: CIVIL Y COMERCIAL**



**TESIS**

Desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025

**Línea de Investigación Institucional:**

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

**PRESENTADO POR:**

Abog. Marsha kristy Ore Choque

**GRADO ACADÉMICO A OBTENER:** Maestro

**ASESOR:**

Mg. Mario Francisco Bonifaz Hernández

<https://orcid.org/0000-0002-2834-1769>

Ica – Perú

2026

### **Dedicatoria**

A mi familia, mis hijos Isis y Gael por ser mi razón de ser, a mi esposo Edwin Martin Cordero Tataje por su ayuda y motivación y ser mi fuente de inspiración y ejemplo de perseverancia para lograr nuestros objetivos, este trabajo es resultado de su amor y apoyo incondicional, dedicado a ellos con respeto, amor y corazón.

### **Agradecimiento**

Quiero expresar mi agradecimiento sincero a todas los que han contribuido en la realización de esta tesis, a mi asesor por su guía y orientación, a mi familia por el apoyo incondicional.

## Índice de Contenido

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.....	21
2.1. Tipo y diseño de la investigación .....	21
2.2. Diseño de investigación .....	21
2.3. Población y muestra.....	21
2.4. Método de análisis de dato.....	22
2.5. Aspectos éticos.....	23
2.6. Técnicas e instrumentos de investigación .....	23
2.7. Confiabilidad del instrumento .....	24
III. RESULTADOS .....	25
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES .....	60
VIII. ANEXOS.....	64

## Índice Tablas

<b>Tabla 1</b> Juicio de expertos, que determinan validez de contenido.....	24
<b>Tabla 2</b> Prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach.....	24
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov .....	43
<b>Tabla 4</b> Correlación de la variable 1: Desnaturalización de contrato y la variable 2: Vulneración de derechos laborales .....	44
<b>Tabla 5</b> Correlación de la dimensión subordinación y la variable vulneración de derechos laborales .....	45
<b>Tabla 6</b> Correlación de la dimensión permanencia y la variable vulneración de derechos laborales .....	46
<b>Tabla 7</b> Correlación de la dimensión retribución económica y la variable vulneración de derechos laborales.....	47

## Índice de Figura

<b>Figura 1</b> Recibo órdenes directas sobre cómo y cuándo debo ejecutar mis tareas, pese a estar bajo locación de servicios.....	25
<b>Figura 2</b> Debo acatar instrucciones emitidas por un superior jerárquico en el desarrollo de mis funciones.....	26
<b>Figura 3</b> Cumpló un horario fijo establecido por la universidad para el desempeño de mis labores.....	26
<b>Figura 4</b> Utilizo de manera obligatoria herramientas, equipos o materiales proporcionados por la universidad para realizar mis funciones.....	27
<b>Figura 5</b> Mi contrato temporal se renueva reiteradamente para desempeñar el mismo puesto o función.....	28
<b>Figura 6</b> Continúo prestando servicios después del vencimiento del plazo contractual sin que cambien mis funciones.....	28
<b>Figura 7</b> Las labores que realizo corresponden a actividades permanentes y esenciales dentro de la universidad .....	29
<b>Figura 8</b> La universidad me asigna un cargo o puesto específico dentro de su estructura organizacional.....	30
<b>Figura 9</b> Recibo mi pago de manera periódica y en fechas fijas establecidas por la universidad .....	31
<b>Figura 10</b> Percibo una remuneración similar a la de trabajadores que realizan labores equivalentes bajo régimen laboral estable .....	31

<b>Figura 11</b> Recibo beneficios económicos adicionales similares a los otorgados al personal dependiente .....	32
<b>Figura 12</b> Recibo pagos adicionales por horas extraordinarias o trabajo en días feriados, como ocurre con trabajadores dependientes.....	33
<b>Figura 13</b> La universidad omite brindarme cobertura de ESSALUD u otro seguro de salud financiado por la institución .....	34
<b>Figura 14</b> La universidad no realiza aportes a ningún sistema de pensiones (ONP o AFP) a pesar de mi vínculo laboral continuo .....	35
<b>Figura 15</b> Cuando presento problemas de salud, la universidad no me otorga licencias con goce de haber ni atención médica financiada.....	35
<b>Figura 16</b> La universidad no me garantiza un seguro que cubra accidentes laborales durante el desarrollo de mis funciones .....	36
<b>Figura 17</b> Mi contrato se prolonga en el tiempo sin que la universidad me incorpore a un régimen laboral estable.....	37
<b>Figura 18</b> A pesar de los años de servicios prestados, la universidad no reconoce mi antigüedad laboral para efectos de derechos .....	38
<b>Figura 19</b> Aunque realizo funciones esenciales y continuas, la universidad mantiene mi vínculo bajo la modalidad de locación de servicios .....	38
<b>Figura 20</b> Durante mi vínculo con la universidad, no se me reconoce el derecho a compensación por tiempo de servicios (CTS) .....	39
<b>Figura 21</b> La universidad no me otorga gratificaciones ni otros beneficios laborales propios de los trabajadores dependientes .....	40
<b>Figura 22</b> La universidad no me reconoce el derecho a vacaciones pagadas pese a la continuidad de mis labores .....	41
<b>Figura 23</b> No tengo acceso a los servicios, beneficios o descuentos institucionales que la universidad otorga a su personal .....	41
<b>Figura 24</b> La universidad no me brinda oportunidades de capacitación ni desarrollo profesional como parte de mi vínculo laboral.....	42

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, durante el año 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel descriptivo y alcance correlacional, con diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo conformada por 100 locadores de servicios, seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 24 ítems validado por juicio de expertos y con confiabilidad determinada mediante alfa de Cronbach. El análisis estadístico incluyó estadística descriptiva e inferencial; debido a la no normalidad de los datos (Kolmogorov-Smirnov  $p < 0.05$ ), se empleó el coeficiente Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada y altamente significativa entre la desnaturalización contractual y la vulneración de derechos laborales (Rho = 0.347;  $p < 0.001$ ). Asimismo, las dimensiones subordinación (Rho = 0.342), permanencia (Rho = 0.357) y retribución económica (Rho = 0.343) mostraron asociaciones significativas con la vulneración de derechos. Se concluye que, a mayor grado de desnaturalización del contrato civil, mayor es la afectación de derechos laborales, confirmándose la hipótesis general y específicas, y evidenciándose la necesidad de adecuación contractual conforme al principio de primacía de la realidad.

**Palabras clave:** desnaturalización contractual, locación de servicios, derechos laborales, subordinación, estabilidad laboral

## ABSTRACT.

The objective of this research was to determine the relationship between the denaturalization of the contract under the service provision modality and the violation of labor rights at the National University of San Luis Gonzaga in 2025.

The study followed a quantitative, applied, descriptive, and correlational approach, with a non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 100 service providers selected through non-probability purposive sampling. The survey technique was employed, and the instrument was a 24-item questionnaire validated by expert judgment, with reliability assessed using Cronbach's alpha.

The statistical analysis included descriptive and inferential statistics. Due to the non-normal distribution of the data (Kolmogorov–Smirnov  $p < 0.05$ ), Spearman's Rho coefficient was used to test the hypotheses.

The results revealed a moderate and highly significant positive correlation between contractual denaturalization and the violation of labor rights (Rho = 0.347;  $p < 0.001$ ). Likewise, the dimensions of subordination (Rho = 0.342), permanence (Rho = 0.357), and economic remuneration (Rho = 0.343) showed significant associations with the violation of rights.

It is concluded that the greater the degree of denaturalization of the civil contract, the greater the impact on labor rights. These findings confirm the general and specific hypotheses and highlight the need for contractual adaptation in accordance with the principle of the primacy of reality.

## I. INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo, como disciplina jurídica de carácter tuitivo, se sustenta en principios fundamentales orientados a proteger la dignidad del trabajador frente a la desigualdad estructural existente en la relación empleador y trabajador. Entre estos principios destaca la primacía de la realidad, según la cual la verdadera naturaleza de una relación jurídica no depende de la denominación contractual otorgada por las partes, sino de las condiciones reales en que se presta el servicio. En este contexto, la subordinación, la permanencia y la retribución económica constituyen elementos esenciales que determinan la existencia de una relación laboral, conforme a lo previsto en el artículo 4 y 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

En el ámbito peruano, la modalidad contractual de locación de servicios, regulada en el artículo 1764 del Código Civil, fue concebida como un contrato de naturaleza civil, caracterizado por la autonomía del locador, la ausencia de subordinación y la ejecución de un servicio determinado por tiempo específico. No obstante, en la práctica administrativa del sector público, esta figura ha sido empleada de manera reiterada para encubrir verdaderas relaciones laborales, configurándose lo que la doctrina y la jurisprudencia reconocen como desnaturalización contractual o fraude laboral. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2019) ha precisado que los locadores no mantienen vínculo laboral con el Estado; sin embargo, cuando en la realidad se evidencian elementos como subordinación, permanencia y cumplimiento de horario, el contrato pierde su naturaleza civil y debe ser reconocido como laboral.

La Universidad Nacional San Luis Gonzaga no estuvo ajena a esta problemática. En los últimos años, se incrementó la contratación bajo la modalidad de locación de servicios. Sin embargo, existieron numerosos casos en los que estos contratados cumplieron funciones permanentes, bajo subordinación y horarios fijos, lo que constituyó ejemplos claros de desnaturalización del contrato civil. Esto no solo infringió la normativa laboral peruana, sino que provocó un impacto negativo en la estabilidad y condiciones laborales de los trabajadores, así como en la eficiencia institucional y la calidad educativa.

Frente a este escenario, se planteó la necesidad de investigar la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, explorando la relación entre este fenómeno y la vulneración de derechos laborales. Así, se buscó generar evidencia empírica que fundamentara propuestas para una gestión pública más ética, transparente y ajustada a derecho, en beneficio tanto de los trabajadores como de la calidad del servicio educativo.

Esta problemática no es exclusiva del Perú. En el ámbito latinoamericano, diversos estudios han evidenciado la utilización indebida de contratos civiles en el sector público, como se establece en el artículo de Abarca-Coloma et al. (2024), sobre los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los

grupos vulnerables, se estableció como objetivo determinar estudiar la afectación que dichos contratos sobre la estabilidad laboral reforzada de estos grupos. La muestra fue de 384 empleados ecuatorianos, que tenían contratos de servicios ocasionales. Los resultados cuantitativos, mostraron que casi la totalidad de los encuestados expresó un bajo nivel de satisfacción con respecto a cómo se aplicaban los contratos de servicios ocasionales en el sector público. Los participantes coincidieron en que estos contratos no respetaban el derecho a la estabilidad laboral reforzada, con una media y moda que reflejaban una percepción negativa. Además, un alto porcentaje de los encuestados tuvo una percepción negativa sobre la efectividad de las medidas de protección vigentes para los trabajadores con estabilidad laboral reforzada bajo contratos de servicios ocasionales. Gran parte de los encuestados manifestó esta percepción negativa respecto a la efectividad de las protecciones actuales para estos trabajadores.

Por otro parte, Cherrez (2021), en su trabajo de investigación sobre la vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales, se planteó como objetivo determinar cómo el uso inapropiado de este tipo de contrato afecta los derechos laborales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador. El estudio se desarrolló en la ciudad de Riobamba, específicamente en la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Riobamba. Los resultados estadísticos, obtenidos a través de encuestas aplicadas a profesionales del derecho y a trabajadores bajo contratos de prestación de servicios profesionales, revelaron que el 100% de los encuestados confirmaron la existencia de un uso indebido de estos contratos en la práctica. Esta situación se debe en parte a la falta de regulación clara respecto a las solemnidades del contrato en la legislación ecuatoriana, lo que facilita su aplicación errónea. Además, el 89% de los encuestados indicaron que los trabajadores bajo este régimen sufren abusos frecuentes y la violación de varios derechos laborales, que deberían tener en una relación de dependencia legítima. El 100% ha expresado que el trabajador no debe renunciar a sus derechos bajo ninguna circunstancia, incluso si tiene firmado un contrato diferente; por el contrario, debe ser protegido en todo momento por las leyes ecuatorianas.

Mientras que Ospina y Castaño (2016), analizaron el principio de primacía de la realidad frente a la formalidad contractual, específicamente en relación con el elemento de subordinación en los contratos de prestación de servicios dentro de la jurisprudencia del Consejo de Estado, identificando y precisando las características que definen este tipo de contratación en el sector público. La población estuvo conformada por personas vinculadas a la prestación de servicios en el sector público, con el fin de determinar el principio de realidad sobre la formalidad. Concluyendo que, en cuanto a las órdenes, un 90% de los informantes afirmó haber tenido que obedecer las disposiciones del contratante durante la ejecución del contrato de prestación de servicios en el ámbito público. Respecto al cumplimiento de un horario laboral determinado, un

70% respondió afirmativamente ante la pregunta. Un 95% aseguró no haber sido objeto de sanciones durante la ejecución del contrato. Finalmente, un 85% fue enfático al afirmar que debía dirigirse a los contratantes para solicitar autorización para retirarse o no asistir al trabajo, porcentaje bastante alto que evidenció un significativo incumplimiento de lo normativo por parte del contratante.

El trabajo de investigación de Bernal (2021), titulada el abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo, analizó críticamente el uso indebido de esta figura contractual como mecanismo para evadir las obligaciones propias de una relación laboral subordinada, tanto en el sector público como en el privado. Entre los principales hallazgos se identifica el uso sistemático del contrato de prestación de servicios para encubrir verdaderas relaciones laborales, lo que ha contribuido a la precarización del trabajo, la desprotección jurídica de los trabajadores y la ineficacia del control estatal. El autor concluye que esta práctica constituye un fraude al derecho laboral y propone reformas normativas que restrinjan su uso indebido, así como un fortalecimiento del papel del Estado en la vigilancia y garantía de los derechos laborales, especialmente en lo que respecta a la estabilidad y dignidad del trabajo.

En el estudio de Agamez (2020), se propuso analizar la figura de la subordinación como criterio jurídico determinante para establecer la existencia de una verdadera relación laboral en el ámbito del sector público colombiano, incluso cuando esta se encuentra encubierta bajo contratos de prestación de servicios. Los resultados evidencian que, en múltiples casos, la contratación como “contratistas” se utiliza de manera sistemática para eludir responsabilidades laborales, a pesar de que en la práctica los trabajadores cumplen funciones bajo condiciones de subordinación, como el cumplimiento de horarios, tareas asignadas y supervisión directa. En sus conclusiones, la autora argumenta que la presencia de subordinación desvirtúa la naturaleza civil del contrato y obliga a reconocer una relación laboral formal, instando a una interpretación más garantista por parte del Estado para proteger los derechos de los trabajadores del sector público.

Según el trabajo de Carrión (2024), tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales de los servidores públicos bajo contratos ocasionales en Ecuador, enfocándose en la forma en que estas modalidades contractuales generan precarización. La investigación se estructura en tres dimensiones fundamentales: jurídica, económica y social. Desde la dimensión jurídica, se examina la normativa que regula el contrato ocasional en el sector público ecuatoriano; en lo económico, se analizan las condiciones salariales, estabilidad y beneficios; y en lo social, se abordan las implicaciones en el bienestar de los trabajadores. Los resultados revelan que, a pesar de que el contrato ocasional fue concebido como una solución temporal, en la práctica se ha consolidado como una forma estructural de empleo precario, marcada por inestabilidad, falta de garantías laborales plenas y limitaciones en el ejercicio de derechos fundamentales como la

sindicalización. La autora concluye que este tipo de contratación reproduce desigualdades estructurales dentro del empleo público y plantea la necesidad de una reforma legislativa que garantice condiciones dignas y equitativas para todos los servidores públicos.

Investigaciones peruanas refuerzan esta preocupación, como lo expresan Reyes y Barreto (2024), quienes estudiaron la relación entre los contratos de locación de servicios y el reconocimiento de derechos laborales en los niveles de gobierno central, regional y local, en el Perú. Se empleó una investigación de tipo básica, con un diseño no experimental de nivel descriptivo-correlacional. Mediante la prueba de correlación de Spearman, se identificó una correlación significativa ( $p < 0.05$ ), evidenciando una relación positiva y moderada entre las variables y dimensiones estudiadas. El personal contratado mediante locación de servicios, según la legislación vigente, tienen derecho a laborar bajo condiciones y beneficios equivalentes a los de otros empleados. Si bien las constituciones políticas de Latinoamérica buscan garantizar el derecho al trabajo y a la seguridad social, en la práctica estos principios no se aplican plenamente, a pesar de los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por superar estos desafíos.

Mientras que Correa-Calderón et al. (2023), asumieron como objetivo general analizar jurídicamente la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su implicancia en la vulneración de derechos laborales en el Perú. Empleó un enfoque cuantitativo, lo que permitió la obtención de datos descriptivos a partir de la recolección sistemática de información. Asimismo, se aplicaron los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético, lo que facilitó el examen de documentos jurídicos y fuentes bibliográficas relevantes. La muestra del estudio estuvo conformada por 83 participantes, seleccionados mediante la fórmula para población finita. Como resultado, se concluye que en las dimensiones correspondientes a la variable desnaturalización del contrato de locación de servicios, predominó un nivel medio, mientras que en las dimensiones asociadas a la variable vulneración de derechos laborales, destacó un nivel alto.

Por otro lado, Paucara-Charca et al. (2023), en su investigación establecieron como objetivo, determinar la relación entre el grado de desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el nivel de cumplimiento de los requisitos para la generación de nuevos contratos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, durante el periodo de enero de 2017 a diciembre de 2018. Con un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, se analizó una población de 339 contratos suscritos en 2018, seleccionando una muestra no probabilística de 58 contratos. Los resultados mostraron una asociación significativa entre el indicador 3 del grado de desnaturalización y el indicador 10 del nivel de cumplimiento de requisitos para la formación de nuevos contratos ( $X^2=8.585$ ,  $p<0.01$ ), mientras que no se encontró relación significativa entre las demás dimensiones evaluadas.

Los tesisistas Flores y Mori (2023), en su estudio se propuso como objetivo determinar cómo la desnaturalización del contrato de locación de servicios afecta la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2020, utilizando un enfoque no experimental con diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por trabajadores sujetos a contratos de locación de servicios que, en la práctica, desempeñaban funciones equivalentes a las de trabajadores bajo régimen CAS, pero sin recibir beneficios laborales como licencias, compensaciones, gratificaciones ni vacaciones. Para la recolección de datos se empleó la encuesta, y el análisis estadístico se realizó mediante SPSS y Excel, organizando los resultados en cuadros y gráficos; la prueba de hipótesis con Rho de Spearman mostró p-valores menores a 0.05, confirmando que la desnaturalización del contrato afecta negativamente la estabilidad laboral. La investigación concluyó que la existencia de subordinación y prestación personal de servicios, elementos característicos de una relación laboral, evidencian la desnaturalización del contrato civil, lo que vulnera los derechos laborales al negar beneficios y protección frente al despido arbitrario.

Sulca (2023), se propuso comprobar si la desnaturalización de los contratos de locación influye en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Churcampa en 2022, utilizando un diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 25 trabajadores seleccionados mediante muestreo convencional, y se empleó un cuestionario validado por expertos con alta consistencia interna (Alpha de Cronbach  $V_1=0.894$  y  $V_2=0.873$ ) para la recolección de datos. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.615, indicando una implicancia moderada y significativa ( $p=0.001$ ), lo que permitió rechazar la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, concluyendo que la desnaturalización de los contratos de locación influye directa y significativamente en la estabilidad laboral de estos trabajadores.

Flores y Poma (2024) en su estudio, realizado en el Hospital Regional Jamo II-2 de Tumbes en 2023, tuvo como objetivo analizar el principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios. La investigación fue de enfoque cuantitativo y explicativo, con un diseño hipotético-deductivo, utilizando un cuestionario de 15 preguntas relacionado con los indicadores y variables del estudio. La muestra de 50 trabajadores, permitió identificar que, aunque los contratos de locación de servicios son en general eficaces, esta eficacia no es suficiente, ya que existen errores frecuentes en la contratación debido a la falta de comunicación clara sobre las condiciones laborales. Además, se evidenció que las instituciones encargadas de fiscalizar los derechos laborales han perdido confianza social, percibiéndose como más favorables al empleador que al trabajador.

Valencia (2023), realizó estudio en el Hospital Hermilio Valdizán, Lima, en 2022, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la desnaturalización del contrato de locación de

servicios y el principio de primacía de la realidad. La investigación fue de tipo básica, con un nivel correlacional y diseño no experimental, utilizando el método deductivo. La población estuvo conformada por 118 trabajadores, seleccionándose una muestra probabilística de 90 sujetos. Se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario, y los datos fueron procesados con el programa SPSS versión 25. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.210\*, indicando una correlación positiva muy baja entre la desnaturalización de los contratos y el principio de primacía de la realidad, reflejando que dicha desnaturalización vulnera derechos laborales, como la extensión de la jornada laboral más allá de las 8 horas, generando descontento y malestar entre los trabajadores. Finalmente, el análisis estadístico arrojó un valor  $p=0.001$ , menor a 0.05, confirmando la significancia del hallazgo, aunque la correlación fue baja (Rho 0.233\*), atribuida a la falta de beneficios sociales como asignación familiar, gratificaciones, CTS y seguro de vida para los trabajadores.

En la investigación sobre la primacía de la realidad y contratos de locación de servicios en una Municipalidad Distrital de Rioja, de Rojas (2024), tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la primacía de la realidad y los contratos de locación de servicios, contribuyendo al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 16, que promueve la paz, justicia e instituciones sólidas. La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional-causal, y contó con una muestra de 30 servidores públicos de una municipalidad distrital de Rioja. Los resultados revelaron que el 67.5% de los participantes percibe la primacía de la realidad como regular, mientras que el 72.5% considera que los contratos de locación también son regulares, encontrándose una correlación positiva moderada y significativa entre ambas variables (Rho = 0.445,  $p = 0.004$ ). Además, se identificaron relaciones positivas moderadas y significativas entre los contratos de trabajo y los contratos de locación (Rho = 0.362,  $p = 0.022$ ), entre los regímenes laborales públicos y los contratos de locación (Rho = 0.486,  $p = 0.001$ ), así como entre los beneficios sociales y los contratos de locación (Rho = 0.486,  $p = 0.004$ ), lo que indica que estas dimensiones influyen en la utilización de contratos de locación de servicios. En conclusión, la investigación confirma que la primacía de la realidad está moderadamente relacionada con la contratación mediante contratos de locación, validando todas las hipótesis alternativas planteadas y evidenciando la importancia de considerar estas variables para fortalecer la gestión pública en la municipalidad estudiada.

Para León-Torres et al. (2024) el desconocimiento de la normativa laboral ha sido identificado como un elemento que incrementa la vulneración de los derechos laborales, impactando negativamente tanto en el bienestar de los trabajadores como en la sostenibilidad de las empresas. En este estudio se estableció como propósito analizar la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa laboral y la vulneración de derechos en trabajadores de MYPYMES del sector restaurantero en Tarapoto, Perú. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. La

muestra estuvo compuesta por 34 trabajadores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por juicio. Se aplicaron cuestionarios estructurados, previamente validados, los cuales alcanzaron un coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.80, garantizando su fiabilidad. Los hallazgos evidenciaron que el 91% de los participantes demostró un buen nivel de conocimiento sobre la normativa laboral, y el 79% manifestó no percibir vulneración de sus derechos laborales. El análisis de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de 0,560 ( $p=0,001$ ), lo cual indica una relación moderada, positiva y estadísticamente significativa entre el conocimiento normativo y la percepción de respeto a los derechos laborales. En conclusión, se establece que un mayor conocimiento de la normativa laboral está asociado a una menor vulneración de los derechos de los trabajadores. Por ello, se sugiere implementar programas permanentes de capacitación y mecanismos de supervisión dentro de las empresas, a fin de reforzar la protección de los derechos laborales.

Parian (2025), analizó el impacto del vínculo jerárquico en la transformación irregular del convenio prestacional establecido con organismos gubernamentales en el territorio iqueño, bajo el título: “Subordinación en la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la administración pública de la provincia de Ica”. Para ello, se seleccionaron 110 colaboradores mediante un muestreo probabilístico equiprobable, aplicando mecanismos específicos de recolección de información. El estudio se enmarcó en un diseño de investigación de nivel explicativo, ya que permitió identificar y establecer relaciones causales entre las variables analizadas, en particular la subordinación y la desnaturalización del contrato de locación de servicios. Los resultados obtenidos mediante la prueba estadística de chi-cuadrado evidenciaron una relación significativa entre ambas variables. Se obtuvo una significancia asintótica bilateral de 0.012, lo que indica que la subordinación influye de manera significativa en la desnaturalización de los contratos celebrados con la administración pública en la provincia de Ica durante el año 2022. El valor estadístico alcanzado ( $\chi^2 = 82.731$ ) refuerza la importancia del fenómeno, subrayando la necesidad de comprender y regular adecuadamente el rol de la subordinación en este tipo de contrataciones. Estos hallazgos resultan fundamentales para la formulación de políticas públicas y la toma de decisiones institucionales, ya que permiten evidenciar una práctica laboral que vulnera el marco legal de contratación en el sector público. El trabajo de investigación desarrollado por Garay y Sánchez (2022), buscó analizar el impacto que tienen los contratos de locación de servicios sobre los derechos laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo durante el período 2020-2022. El estudio surge a partir de la situación de precariedad laboral que enfrentan los empleados municipales al ser contratados por la comuna bajo este tipo de modalidad, a pesar de que las labores realizadas son personales, subordinadas y remuneradas. En ese contexto, la presente tesis adopta un enfoque de investigación aplicada y cuantitativa, utilizando un diseño no experimental con un enfoque transversal-correlacional. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta compuesta por 21

preguntas a una muestra de 100 locadores de servicios de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Chincha. Los resultados obtenidos permiten identificar una desnaturalización en la aplicación de los contratos de locación de servicios a los trabajadores municipales, ya que los servicios prestados corresponden claramente a una relación laboral. Esta evidencia sustenta la formulación de conclusiones dirigidas a promover el respeto y la protección de los derechos laborales de los trabajadores municipales por parte de la comuna distrital.

El estudio sobre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que labora en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, de Borda (2024), tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que se desempeña en el sector agroindustrial de dicha provincia. La investigación se enmarcó dentro del tipo básico, con un nivel descriptivo y un diseño descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por trabajadores del sector agroindustrial ubicados en el distrito de Ica durante el año 2021, seleccionándose una muestra de 56 personas que laboran en diversas empresas del rubro. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario estructurado con escalas de valoración para evaluar las percepciones en torno a las variables de estudio. En cuanto a los resultados, se evidenció que el 53.57% de los encuestados considera negativa la flexibilización laboral, mientras que el 26.80% la percibe como positiva y el 19.60% la califica como regular. Respecto a los derechos laborales, un 37.5% opina que estos son regulares o deficientes, en tanto que el 25.0% manifiesta que son buenos. El estudio permitió concluir que sí existe una relación significativa entre la flexibilización laboral y los derechos laborales del personal agroindustrial en la provincia de Ica, lo que resalta la necesidad de revisar las condiciones laborales en este sector clave para la economía regional.

A fin de comprender jurídicamente la relación entre la desnaturalización contractual y la vulneración de derechos laborales, resulta necesario desarrollar el marco teórico que fundamenta las dimensiones de subordinación, permanencia y retribución económica. Según Ermida y Hernández (2002), para definir la subordinación, es necesario enfocarse en el sometimiento del trabajador a la autoridad de dirección del empleador, la cual puede persistir incluso cuando el trabajo se realice fuera de las instalaciones físicas de la empresa. Mientras que Barassi (2023), definió la subordinación como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador. El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que, debido a la subordinación, el trabajador realiza sus labores bajo la supervisión de su empleador, quien tiene la autoridad para reglamentar las tareas, impartir las órdenes necesarias para su ejecución y aplicar sanciones disciplinarias, siempre dentro de los límites de la razonabilidad, ante cualquier incumplimiento o infracción de las obligaciones del trabajador.

Sobre la permanencia, es el elemento esencial del derecho al trabajo que implica la expectativa legítima del trabajador de conservar su puesto de manera indefinida, es decir, permanecer en el empleo salvo que exista una causa justa para su separación. La permanencia está directamente asociada con la estabilidad laboral y busca evitar que el trabajador sea despedido de manera arbitraria (Blancas, 2002).

Con respecto a la retribución económica, el trabajador percibe una contrapartida por los servicios que brinda. A esta contraprestación se le denomina remuneración, la cual puede ser otorgada en efectivo o en especie (Ferro, 2019).

La Seguridad social es un derecho fundamental y una obligación del Estado de garantizar la protección y el desarrollo de los miembros de la sociedad ante las diversas contingencias que puedan afectarlos, (Briceño, 2010). Existen dos formas de entender la seguridad social: una concepción amplia, que abarca todas las políticas públicas y privadas de protección social, y una concepción restrictiva, que se limita a ciertos riesgos específicos (Nicolás, 2022).

La estabilidad laboral es la protección del trabajador frente al despido injustificado o arbitrario, garantizando que, en caso de ser despedido sin causa justa, reciba una indemnización económica como reparación por el perjuicio sufrido (Obregón, 2016). Doctrinariamente, la estabilidad laboral es una manifestación del principio de continuidad del derecho laboral (Plá, 2015).

Con respecto a la remuneración, consiste en todo pago, generalmente en dinero y excepcionalmente en especie, que recibe el trabajador por prestar sus servicios al empleador o por poner su capacidad laboral a disposición de este. Este concepto abarca no solo la remuneración ordinaria, sino también cualquier otro beneficio otorgado, independientemente de su forma o denominación, siempre y cuando no esté expresamente excluido por alguna norma legal, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

Mientras que los beneficios laborales son las percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia (Arce, 2021).

El termino de contrato de locación de servicios, hace uso de la figura jurídica del contrato de locación de servicios, el locador se encuentra obligado de prestar sus servicios, sin ser dependiente al comitente, a prestar sus servicios por corto tiempo o para realizar un trabajo determinado, a cambio de ello recibirá una retribución económica (Código Civil, 2015, art. 1764). En otras palabras, es un acto de contrato de locación de servicios el mismo que se da con la finalidad de que el locador cumpla con la realización de determinados trabajos, los mismos que restan debidamente estipulados en el referido contrato; por lo que la otra parte debe cumplir con retribuirle una suma de dinero a cambio de ello.

Según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2025), el principio de la supremacía de la realidad es el “principio que determina que la existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se

encuentra colocado frente a la prestación de servicios”. De acuerdo con Pinto y Bermúdez (2024), la existencia real de una relación laboral no depende de los convenios acordados entre las partes, de la forma aparente del contrato ni de la percepción subjetiva generada, sino de la realidad fáctica en la que se encuentra inmerso el trabajador.

Sobre la desnaturalización del contrato de trabajo ocurre cuando, pese a haberse celebrado un contrato bajo una modalidad temporal, civil o mercantil, en la realidad se configuran los elementos esenciales de una relación laboral (prestación personal de servicios, remuneración y subordinación), tal como lo establece el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, (1997) mediante el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR. En estos casos, la ley presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, dejando sin efecto la modalidad inicialmente pactada. Así, la desnaturalización supone que, por mandato legal, la relación contractual debe ser considerada como una relación laboral estable, protegiendo al trabajador frente al despido arbitrario y garantizando la estabilidad en el empleo. Este fenómeno se produce tanto cuando se encubre una relación laboral bajo contratos civiles o mercantiles (como locación de servicios), como cuando no se cumplen las causas objetivas que justifican la temporalidad, transformando la relación en indefinida desde su inicio.

La locación de servicios como fraude laboral consiste en la utilización de este tipo de contrato civil para encubrir una relación laboral dependiente y, de este modo, evadir las obligaciones y protecciones que impone la legislación laboral (Cavallotti 2015, como se citó en Gálvez, 2021).

La investigación sobre la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025, se justificó por su relevancia jurídica, institucional y social, dado que abordó un fenómeno cada vez más frecuente en las entidades públicas: el uso inadecuado de contratos civiles para cubrir necesidades permanentes, lo cual vulneró derechos laborales y contravino los principios de legalidad y justicia laboral.

Este estudio fue pertinente, porque se enmarcó en el contexto actual de cuestionamientos a las formas de contratación en el sector público, especialmente en universidades públicas, donde los contratos por locación de servicios se utilizaron para funciones que correspondían a personal permanente. Además, fue valioso porque permitió identificar prácticas institucionales que estuvieron en contradicción con el marco normativo laboral y civil vigente en el Perú.

En términos jurídicos y administrativos, representa una contribución para promover la transparencia, la legalidad y el respeto de derechos fundamentales en la gestión pública universitaria. A nivel de conocimiento, el estudio contribuyó a la comprensión del fenómeno de la desnaturalización contractual en contextos universitarios, proporcionando datos empíricos. A nivel práctico, permitió visibilizar las condiciones en las que prestaron servicios los locadores contratados por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, facilitando la toma de decisiones

institucionales orientadas a mejorar los procesos de contratación y asegurar el cumplimiento de la ley. A nivel metodológico, el uso de un enfoque cuantitativo permitió medir dimensiones clave como subordinación, permanencia y funciones permanentes, estableciendo indicadores objetivos para evaluar la naturaleza del vínculo contractual. Finalmente, esta investigación no solo permitió detectar y analizar un problema concreto de vulneración de derechos laborales, sino que también constituyó un elemento importante para la formulación de reformas internas en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga y otras instituciones similares.

En este marco, la presente investigación se planteó como objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025; asimismo, como objetivos específicos se propone determinar la relación entre la subordinación y la vulneración de derechos laborales, la relación entre la permanencia y la vulneración de derechos laborales, y la relación entre la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la misma institución y periodo de estudio.

En concordancia con el problema de investigación y los objetivos planteados, se formula la hipótesis general que existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga durante el año 2025; asimismo, las hipótesis específicas sostienen que existe una relación significativa entre la subordinación y la vulneración de derechos laborales, entre la permanencia y la vulneración de derechos laborales, y entre la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la misma institución y periodo de estudio.

### **Variables y operacionalización.**

**Variable 1 Desnaturalización de contrato:** Se define conceptualmente como aquella situación en la que un contrato celebrado bajo una modalidad distinta, ya sea temporal, civil, mercantil o formativa, pierde su naturaleza original debido a que, en la realidad, se configuran los elementos propios de una relación laboral de carácter indefinido, (Vílchez, 2008). Operacionalmente, se entiende como la transformación de un vínculo formalmente civil en una relación laboral, producto de la presencia de elementos típicos del contrato de trabajo que contradicen la autonomía e independencia que caracteriza a la locación de servicios. Esta variable se analiza a través de las dimensiones de subordinación, permanencia y retribución económica, cuyos indicadores comprenden el control y supervisión, el cumplimiento de órdenes, el registro de asistencia, la continuidad, la renovación sucesiva, la prestación de servicios, la exclusividad, los

ingresos y la estabilidad. Su medición se realiza mediante una escala ordinal tipo Likert de cinco niveles: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

**Variable 2 Vulneración de derechos laborales:** Se conceptualiza como toda acción u omisión por parte del empleador que excede los derechos, garantías y límites legalmente reconocidos a los trabajadores, conforme a la legislación laboral nacional y a los tratados internacionales, (Tames, 2024). Operacionalmente, se entiende como la situación en la que el empleador evade sus obligaciones laborales, generando que el trabajador desempeñe funciones bajo condiciones de subordinación y dependencia sin acceder a los derechos y protecciones que la normativa laboral garantiza. Esta variable se estructura en las dimensiones de seguridad social, estabilidad y beneficios, cuyos indicadores comprenden el acceso a seguro de salud, aportes a pensiones, atención médica y licencias, duración prolongada del contrato, desempeño de funciones permanentes, pago de beneficios laborales, compensación por tiempo de servicios (CTS) y vacaciones remuneradas. La medición se realiza mediante una escala ordinal tipo Likert de cinco niveles: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

## II. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

### 2.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación es de **tipo aplicada**, ya que busca contribuir a la solución de un problema concreto relacionado con la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales. Según Ñaupas et al. (2018), este tipo de investigación busca encontrar soluciones a los problemas sociales de una comunidad, región o país. **El nivel o alcance:** en cuanto al nivel o alcance, es correlacional, pues tiene como propósito determinar el grado de relación o asociación entre la desnaturalización contractual y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025 (Hernández et al., 2014). **El enfoque metodológico** es de carácter cuantitativo, en tanto se orienta a medir y analizar la relación existente entre la desnaturalización del contrato y la vulneración de los derechos laborales mediante la recolección y procesamiento estadístico de datos.

### 2.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, de corte transeccional o transversal, dado que la recolección de datos se realizará en un único momento y sin manipulación deliberada de las variables. Su finalidad es analizar la incidencia e interrelación entre las variables en un contexto específico, (Hernández et al., 2014).

### 2.3. Población y muestra

**Población.** La población estuvo conformada por todos los locadores de servicios contratados por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga durante el año 2025. Según información proporcionada por la Dirección General de Administración, el total asciende a 450 trabajadores bajo dicha modalidad contractual.

**El criterio de inclusión** en la investigación se establecerá con aquellas personas locadores de servicio que manifiesten su voluntad de participar de manera libre y voluntaria.

**En el criterio de exclusión**, serán excluidas las personas locadores de servicios que no deseen participar en el estudio.

**Muestra.** Se determinó una muestra de 100 locadores de servicios, seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional, debido a las limitaciones de acceso y disponibilidad de los participantes.

**Muestreo.** La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional u opinático, en el cual las unidades de análisis fueron elegidas

deliberadamente por la investigadora, considerando criterios de pertinencia, accesibilidad y adecuación a los objetivos del estudio.

Según Ñaupas et al. (2018), este tipo de muestreo se emplea cuando los participantes son seleccionados en función de sus características específicas y su capacidad para proporcionar información relevante sobre el fenómeno investigado.

#### **2.4. Método de análisis de dato.**

El procesamiento de la información se realizó mediante el uso del software estadístico IBM SPSS Statistics y Microsoft Excel, lo que permitió organizar, codificar y analizar los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a la muestra de estudio.

En una primera etapa, se empleó estadística descriptiva, a fin de sistematizar la información mediante tablas de distribución de frecuencias, porcentajes y representaciones gráficas. Esto permitió describir el comportamiento de las variables desnaturalización del contrato y vulneración de derechos laborales, así como de sus respectivas dimensiones e indicadores.

Dado que los datos fueron recolectados mediante una escala tipo Likert de naturaleza ordinal, se procedió a verificar la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando que el tamaño muestral fue mayor a 50 participantes ( $n=100$ ). Los resultados evidenciaron una distribución no normal ( $p < 0.05$ ), razón por la cual se descartó el uso de pruebas paramétricas.

En consecuencia, para la contrastación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, estadístico no paramétrico apropiado para medir el grado de asociación entre variables de nivel ordinal. Este coeficiente permitió determinar la dirección (positiva o negativa) y la intensidad (baja, moderada o alta) de la relación entre las variables analizadas.

Para la toma de decisiones se estableció un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  (5%), criterio que permitió aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en función del valor p obtenido en cada prueba estadística.

La interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación se realizó considerando los siguientes rangos referenciales:

0.00 – 0.19: correlación muy baja

0.20 – 0.39: correlación baja

0.40 – 0.59: correlación moderada

0.60 – 0.79: correlación alta

0.80 – 1.00: correlación muy alta

Este procedimiento metodológico garantizó objetividad, rigor estadístico y coherencia con el enfoque cuantitativo correlacional adoptado en la investigación.

### **2.5. Aspectos éticos.**

La presente investigación se realizó en concordancia con el Código de Ética de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, aprobado mediante Resolución Rectoral N.º 2334-R-UNICA-2019, y en pleno respeto de los principios éticos que rigen los estudios con personas, en coherencia con las buenas prácticas científicas y la protección de los derechos humanos.

Se obtuvo el consentimiento informado de cada uno de los locadores de servicios que formaron parte de la muestra, quienes participaron de manera libre y voluntaria, previa explicación clara de los objetivos, alcances y finalidad académica del estudio. Asimismo, se aseguró que su participación no generara ningún tipo de perjuicio laboral o personal.

Se garantizó el anonimato de los participantes, evitando la recopilación de datos que permitieran su identificación directa. La información recolectada fue utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación, manteniéndose bajo estricta reserva y confidencialidad.

Del mismo modo, los datos obtenidos fueron procesados de manera objetiva, respetando el principio de veracidad y evitando cualquier tipo de manipulación o alteración que pudiera afectar la integridad de los resultados.

### **2.6. Técnicas e instrumentos de investigación**

Para la recolección de información se empleó como técnica principal la encuesta, por considerarse el método más adecuado para obtener datos cuantificables relacionados con las variables de estudio: desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y vulneración de derechos laborales.

Como instrumento se utilizó el cuestionario estructurado, elaborado en función de las dimensiones e indicadores previamente establecidos en la matriz de operacionalización de variables. El instrumento estuvo conformado por ítems cerrados, diseñados bajo una escala tipo Likert de cinco categorías de respuesta (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre), lo que permitió medir el grado de percepción de los participantes respecto a los fenómenos analizados. El cuestionario fue sometido a un proceso de validación por juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems en relación con los objetivos de la investigación.

Los expertos seleccionados cuentan con experiencia en metodología de investigación y validación de instrumentos, lo que permitió evaluar la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems.

**Tabla 1**  
*Juicio de expertos, que determinan validez de contenido*

N°	Nombre y apellido	Especialidad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Juicio de expertos
1	Dr. Antonio Wilfredo Paitan Cahua	Abogado	Si	Si	Si	Aplica
2	Dr. Luis Oscar Serpa Noriega	Abogado	Si	Si	Si	Aplica
3	Dr. Roberto Paulo Borda Gutierrez	Abogado	Si	Si	Si	Aplica

*Nota:* Certificado de validez.

## 2.7. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un índice que evidenció alta consistencia interna, lo que garantiza la fiabilidad de los datos recolectados.

La aplicación del instrumento se realizó de manera directa a los locadores de servicios que conformaron la muestra, asegurando el respeto de los principios éticos de voluntariedad, confidencialidad y anonimato

**Tabla 2**  
*Prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach*

Desnaturalización de contrato		Vulneración de derechos laborales	
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
,963	12	,964	12

*Nota.* Análisis realizado en IBM SPSS Statistics

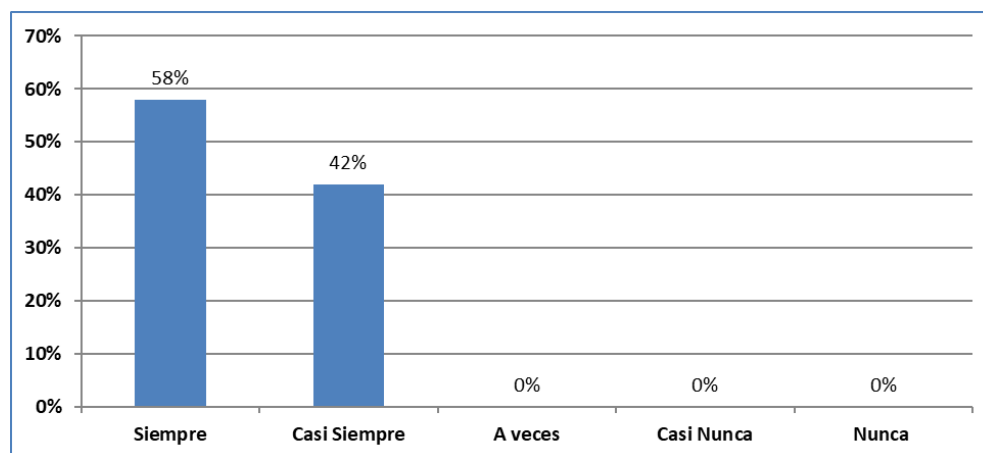
### III. RESULTADOS

Tras la aplicación del cuestionario sobre desnaturalización de contrato y vulneración de derechos laborales, se obtuvieron los siguientes resultados descriptivos:

#### Desnaturalización de contrato

##### Figura 1

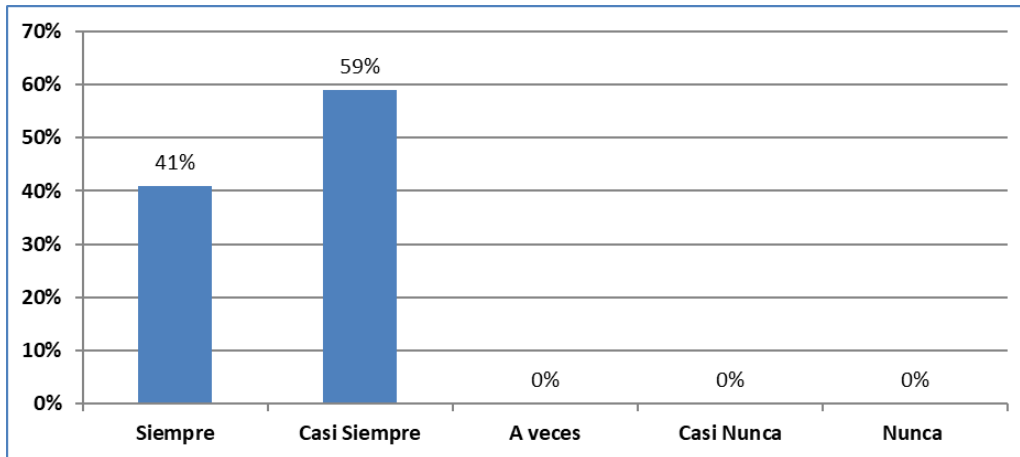
*Recibo órdenes directas sobre cómo y cuándo debo ejecutar mis tareas, pese a estar bajo locación de servicios*



Se evidencia que el 58% de los encuestados manifestó que siempre recibe órdenes directas, mientras que el 42% indicó que casi siempre las recibe, no registrándose respuestas en las categorías a veces, casi nunca o nunca. Este hallazgo revela que el 100% de los trabajadores percibe la existencia de dirección y control en la ejecución de sus funciones, lo que constituye un indicador claro de subordinación. Desde una interpretación jurídica y laboral, este resultado confirma la presencia del poder directivo del empleador, elemento esencial del contrato de trabajo conforme al artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. En consecuencia, pese a la formalización bajo la modalidad civil de locación de servicios, la realidad fáctica demuestra una relación caracterizada por dependencia, lo que refuerza la configuración de desnaturalización contractual y la consecuente vulneración de derechos laborales vinculados a estabilidad, beneficios sociales y seguridad social.

**Figura 2**

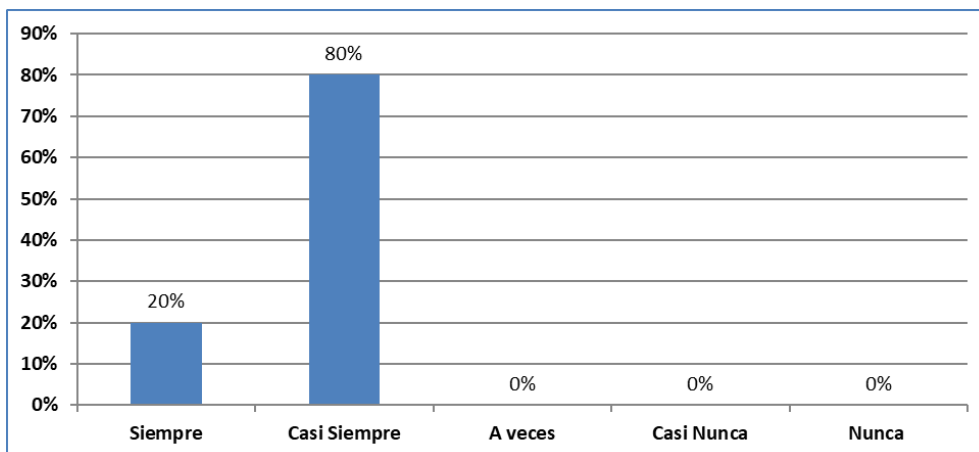
*Debo acatar instrucciones emitidas por un superior jerárquico en el desarrollo de mis funciones*



Los resultados indican que el 59% de los encuestados reportó que casi siempre, acata órdenes, en tanto que el 41% señaló que lo hace siempre, sin registrarse respuestas en las categorías a veces, casi nunca o nunca. Este patrón evidencia que el 100% de los participantes reconoce la presencia constante de instrucciones emanadas de un superior jerárquico, lo que configura un indicador uniforme de subordinación en el desempeño de sus funciones. Desde el ámbito del derecho laboral, esta dinámica materializa uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, el poder de dirección del empleador, incompatible con la autonomía inherente al contrato de locación de servicios. En consecuencia, el hallazgo corrobora empíricamente el principio de primacía de la realidad (art. 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR), demostrando que, pese a la denominación contractual, prevalece una relación de dependencia funcional. Esto sustenta la hipótesis de desnaturalización contractual y su implicancia en la vulneración de derechos laborales fundamentales.

**Figura 3**

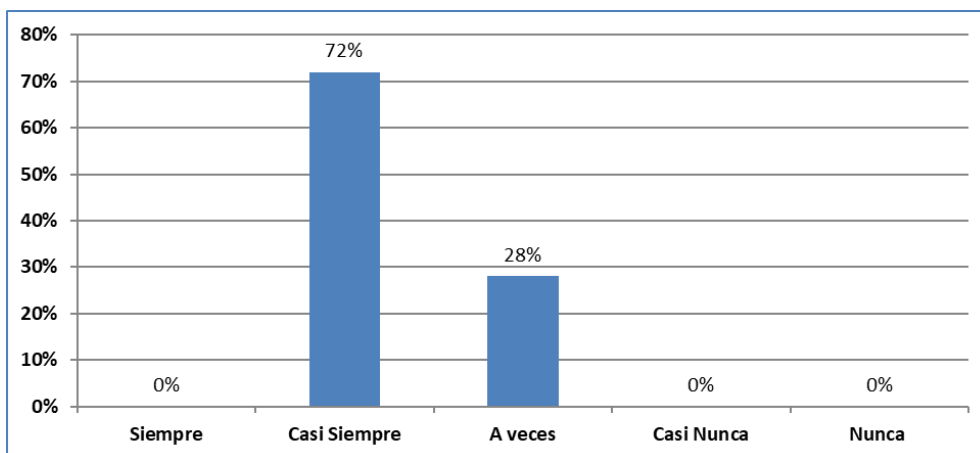
*Cumplo un horario fijo establecido por la universidad para el desempeño de mis labores*



Los resultados revelan que el 80% de los encuestados reportó cumplir un horario fijo de manera casi siempre, mientras que el 20% lo hace siempre, sin registrarse respuestas en las categorías, a veces, casi nunca o nunca. Este hallazgo evidencia que el 100% de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios acata de forma regular y constante un horario preestablecido por la institución, lo que configura un indicador inequívoco de subordinación. Desde el derecho laboral, el cumplimiento imperativo de un horario fijo representa una expresión directa del poder de dirección del empleador y un elemento definitorio de la relación laboral dependiente (art. 3° del Decreto Legislativo 728). En consecuencia, estos datos empíricos corroboran la presencia del elemento de subordinación en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, demostrando que, a pesar de la formalización contractual civil, en la práctica emergen atributos característicos de un vínculo laboral propiamente dicho. Esto respalda la hipótesis de desnaturalización contractual examinada en la presente investigación.

**Figura 4**

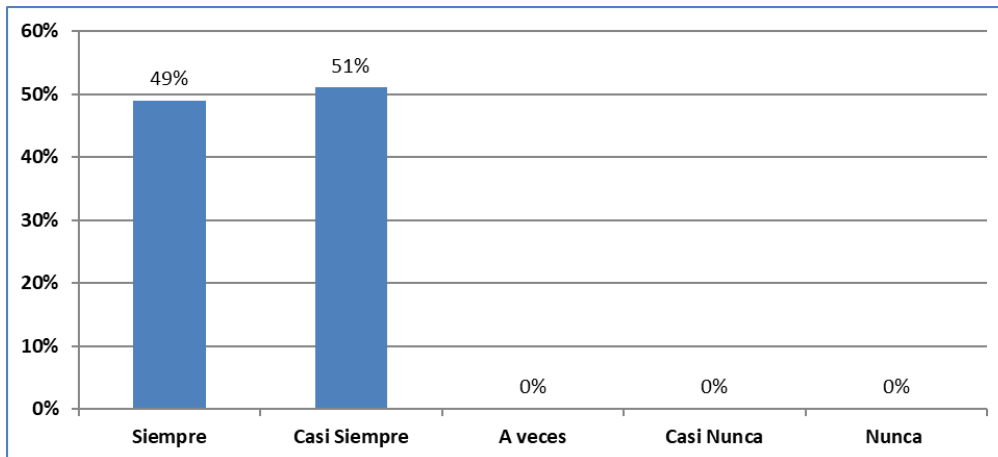
*Utilizo de manera obligatoria herramientas, equipos o materiales proporcionados por la universidad para realizar mis funciones*



Los datos revelan que el 72% de los encuestados reportó un uso casi siempre de herramientas y recursos institucionales, mientras que el 28% indicó un empleo ocasional (a veces). No se registraron respuestas en las categorías siempre, casi nunca, ni nunca. Estos datos indican que el 100% de los trabajadores utiliza, con distinta frecuencia, medios materiales suministrados por la institución para el desempeño de sus labores, lo que evidencia un alto grado de integración funcional en la estructura organizacional. El uso prevalente de herramientas y recursos institucionales refuerza la presunción de subordinación y dependencia, dado que el trabajador carece de autonomía técnica y económica propia, atributo definitorio de la locación de servicios independientes. En consecuencia, este hallazgo sustenta la hipótesis de desnaturalización contractual, al configurarse elementos fácticos compatibles con una relación laboral encubierta.

**Figura 5**

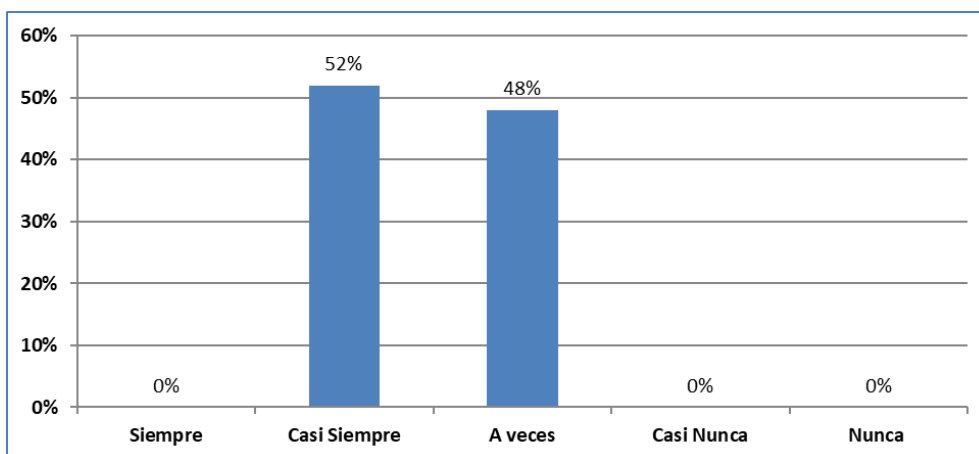
*Mi contrato temporal se renueva reiteradamente para desempeñar el mismo puesto o función*



Los resultados establecen que el 51% de los encuestados reportó que esta situación ocurre casi siempre, en tanto que el 49% indicó que ocurre siempre. No se registraron respuestas en las categorías a veces, casi nunca o nunca. Este patrón distribucional evidencia que el 100% de la muestra percibe renovaciones contractuales reiteradas para el mismo puesto o función, lo que configura un indicador objetivo de permanencia fáctica bajo modalidad temporal. Dicha práctica desvirtúa el carácter excepcional y transitorio de la contratación civil, al manifestar un continuum funcional estructural que podría implicar la desnaturalización contractual, en concordancia con el principio de primacía de la realidad. A nivel institucional, el hallazgo sugiere un uso sistemático de contratos temporales para satisfacer necesidades permanentes de personal, elevando el riesgo de infracciones a derechos laborales fundamentales, tales como la estabilidad laboral, beneficios sociales y seguridad jurídica.

**Figura 6**

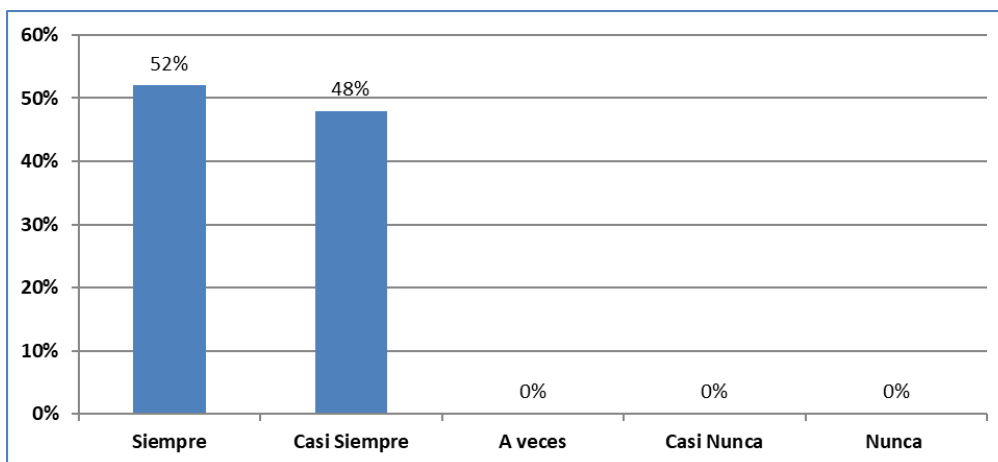
*Continúo prestando servicios después del vencimiento del plazo contractual sin que cambien mis funciones*



Los hallazgos revelan que el 52% de los participantes seleccionó la opción casi siempre, el 48% optó por a veces y ninguna respuesta correspondió a las categorías siempre, casi nunca o nunca. Estos datos indican que el 100% de los encuestados reconoce, con variados grados de frecuencia, la prosecución de sus actividades laborales más allá del plazo contractual estipulado, sin alteración en sus responsabilidades. Este patrón configura un indicio significativo de permanencia laboral y potencial desnaturalización del contrato, ya que la extensión indefinida de las labores sin renovación formal o modificación sustancial de funciones socava la temporalidad inherente al contrato civil de locación de servicios, aproximándose a los presupuestos de una relación de dependencia subordinada. Por ende, este resultado proporciona evidencia empírica que corrobora la hipótesis de que la continuidad funcional encubierta bajo figuras de locación de servicios fomenta escenarios de precarización laboral, particularmente en materia de estabilidad y seguridad jurídica del trabajador.

**Figura 7**

*Las labores que realizo corresponden a actividades permanentes y esenciales dentro de la universidad*

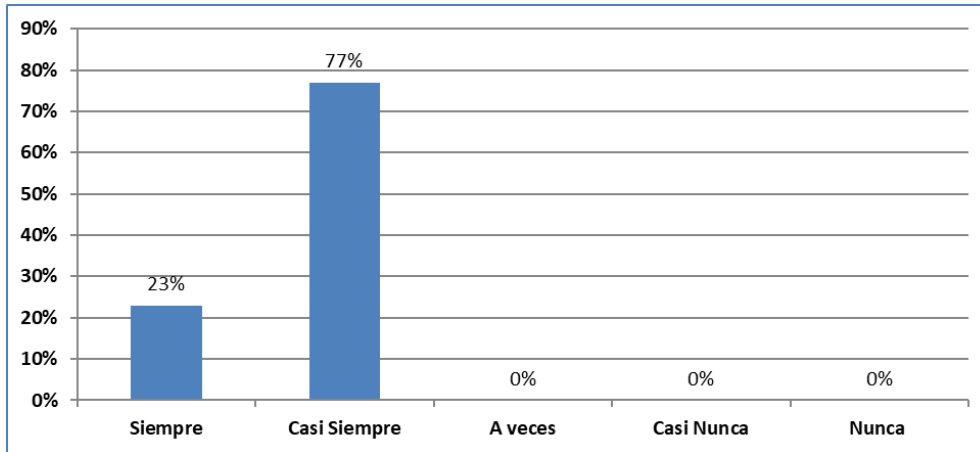


Los resultados establecen que el 100% de los participantes en la encuesta percibe sus funciones como permanentes, con una distribución del 52% que selecciona la opción siempre y el 48% casi siempre. No se registran respuestas en las categorías a veces, casi nunca, ni nunca. Estos hallazgos indican una percepción consensual de continuidad y esencialidad en las tareas ejecutadas por los trabajadores contratados bajo el régimen de locación de servicios, lo que representa un indicador empírico de permanencia estructural en la organización. Desde el ámbito del derecho laboral, esta permanencia en funciones esenciales contradice la naturaleza temporal y autónoma del contrato civil, conforme al artículo 1764 del Código Civil, lo que sustenta la aplicación del principio de primacía de la realidad y evidencia una potencial desnaturalización contractual. Interpretativamente, la ausencia absoluta de respuestas negativas corrobora que no se trata de situaciones aisladas, sino de una práctica sistemática que podría

implicar vulneraciones a derechos laborales al enmascarar relaciones de dependencia bajo una figura civil.

**Figura 8**

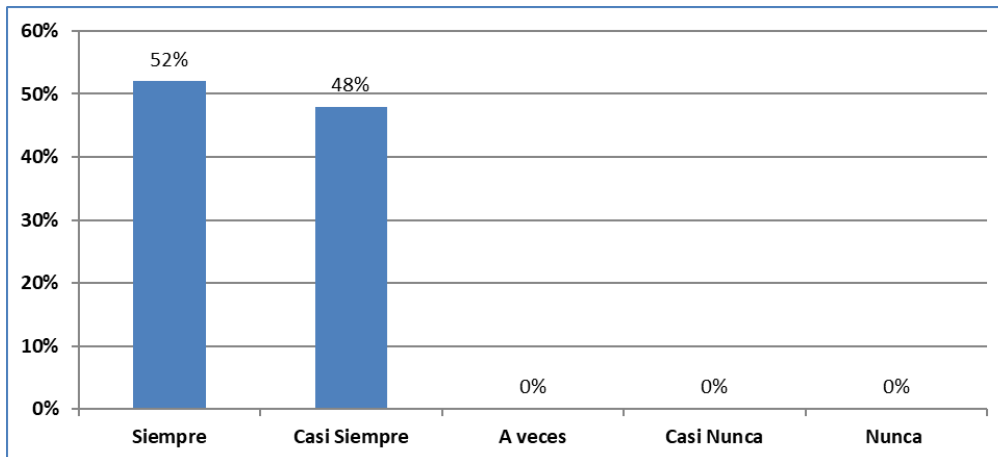
*La universidad me asigna un cargo o puesto específico dentro de su estructura organizacional*



Los resultados descriptivos evidencian que el 77% de los encuestados manifestó que casi siempre la universidad le asigna un cargo o puesto específico dentro de su estructura organizacional, mientras que el 23% indicó que siempre recibe dicha asignación formal, no registrándose respuestas en las categorías a veces, casi nunca o nunca. Esta distribución porcentual demuestra una tendencia absoluta (100%) hacia el reconocimiento de una ubicación funcional definida dentro de la estructura institucional, lo cual resulta altamente relevante desde la perspectiva del derecho laboral. La asignación de un cargo específico constituye un indicador objetivo de inserción orgánica y funcional dentro de la entidad, elemento que se asocia con la existencia de subordinación y permanencia, propios de una relación laboral. En consecuencia, este resultado descriptivo refuerza empíricamente la hipótesis de desnaturalización contractual, pues evidencia que, pese a tratarse formalmente de contratos de locación de servicios, en la práctica los trabajadores ocupan posiciones estructurales definidas, lo que desvirtúa la naturaleza autónoma del vínculo civil y fortalece la aplicación del principio de primacía de la realidad.

**Figura 9**

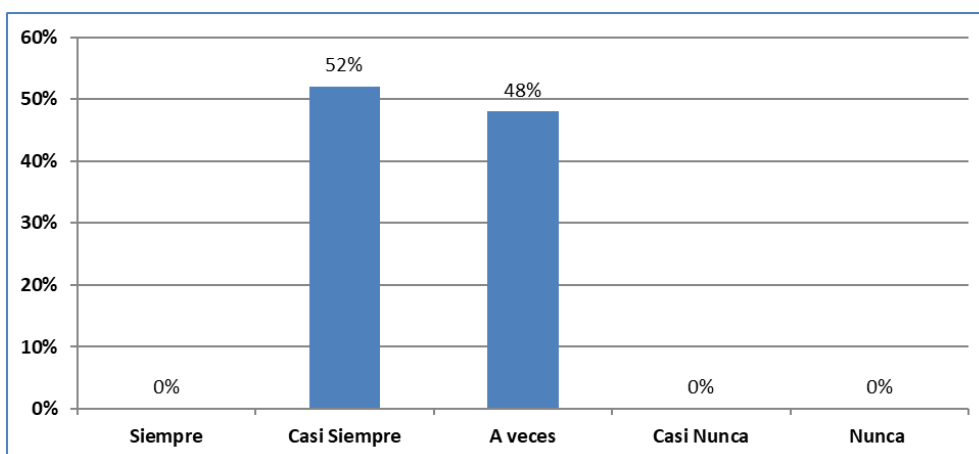
*Recibo mi pago de manera periódica y en fechas fijas establecidas por la universidad*



Se evidencia que el 52% de los encuestados manifestó que siempre recibe su pago en las fechas establecidas, mientras que el 48% indicó que casi siempre lo percibe de manera periódica; no registrándose respuestas en las categorías a veces, casi nunca o nunca. Estos resultados reflejan una percepción altamente positiva respecto a la regularidad del pago, lo que indica que, en términos operativos, la universidad cumple con la periodicidad en la retribución económica. Sin embargo, si bien la puntualidad del pago constituye un elemento favorable dentro de la dimensión retribución económica, ello no implica necesariamente el reconocimiento de derechos laborales plenos, pues la regularidad en el pago puede coexistir con la ausencia de beneficios sociales, estabilidad laboral y seguridad social, aspectos que forman parte de la problemática de desnaturalización contractual analizada en el estudio.

**Figura 10**

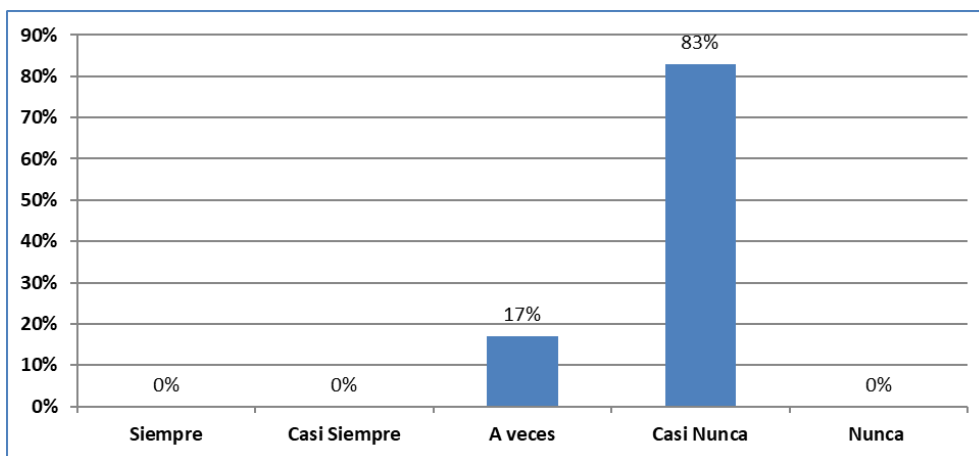
*Percibo una remuneración similar a la de trabajadores que realizan labores equivalentes bajo régimen laboral estable*



Los resultados evidencian que el 52% de los encuestados respondió casi siempre y el 48% a veces, mientras que ninguna persona marcó las opciones siempre, casi nunca o nunca. Este resultado revela, en primer lugar, la ausencia de una percepción plena y constante de igualdad remunerativa, dado que ningún trabajador considera que dicha equivalencia se produzca siempre. Asimismo, el hecho de que casi la mitad de los participantes indique que solo a veces, percibe una remuneración similar sugiere la existencia de brechas económicas intermitentes o condiciones variables en el pago, lo cual podría estar asociado a la modalidad contractual bajo locación de servicios. Desde una interpretación jurídica-laboral, estos datos reflejan una percepción de desigualdad estructural moderada, coherente con escenarios de desnaturalización contractual, donde si bien puede existir una compensación económica relativamente cercana a la de un régimen estable, no se garantiza uniformidad ni reconocimiento integral de derechos remunerativos y beneficios sociales. En consecuencia, el resultado evidencia una percepción ambivalente de equidad salarial, lo que refuerza la hipótesis de precarización económica vinculada a la modalidad contractual analizada.

**Figura 11**

*Recibo beneficios económicos adicionales similares a los otorgados al personal dependiente*

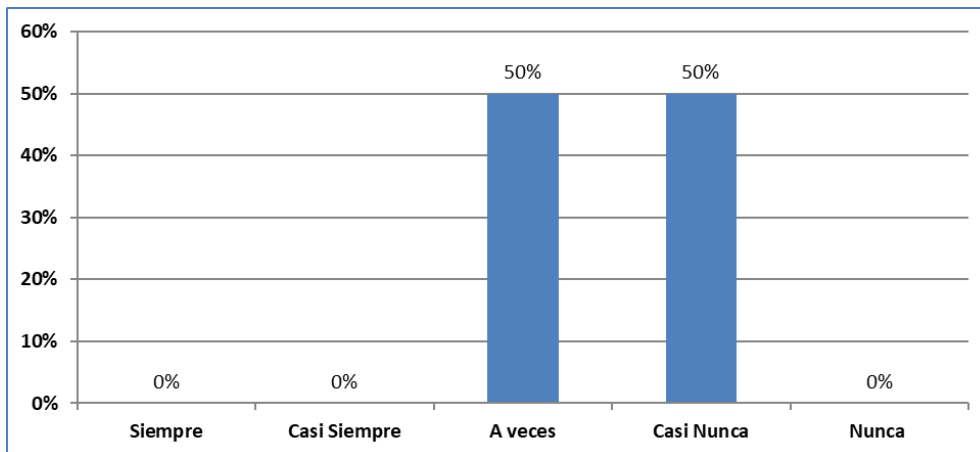


Los resultados prueban una marcada concentración en la alternativa casi nunca, seleccionada por el 83% de los encuestados (83 participantes), mientras que el 17% (17 participantes) indicó a veces. No se registraron respuestas en las opciones siempre, casi siempre ni nunca. Esta distribución porcentual revela que la gran mayoría de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios percibe que no accede de manera regular a beneficios económicos adicionales equiparables a los del personal con vínculo laboral dependiente. La ausencia total de respuestas en las categorías de mayor frecuencia positiva confirma un escenario de limitada equiparación remunerativa, lo cual evidencia una situación de desigualdad en el acceso a beneficios sociales y económicos. Desde una perspectiva interpretativa, estos

resultados refuerzan la idea de que la retribución económica bajo esta modalidad contractual no incorpora componentes propios de una relación laboral formal, configurándose así un indicio claro de precarización y posible vulneración de derechos laborales asociados a la estabilidad y protección social.

**Figura 12**

*Recibo pagos adicionales por horas extraordinarias o trabajo en días feriados, como ocurre con trabajadores dependientes*

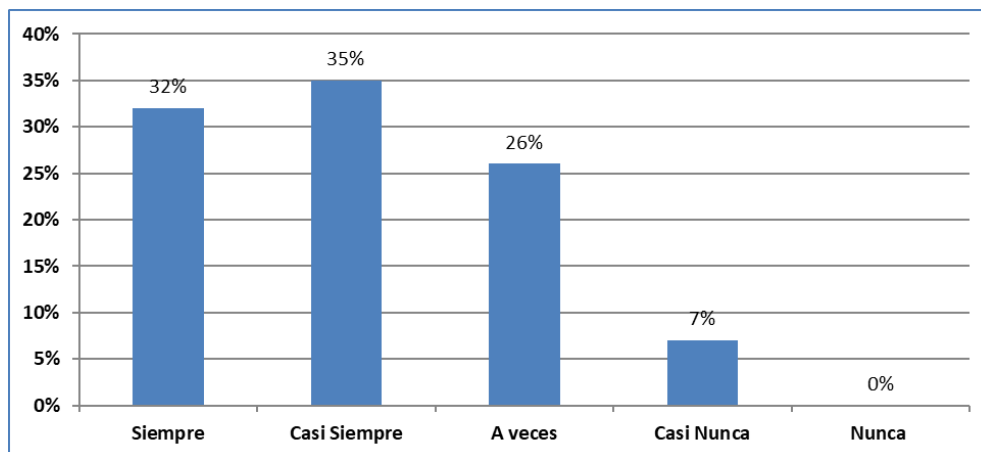


Los resultados demuestran una evidente ausencia de reconocimiento regular de pagos adicionales por horas extraordinarias o labores en días feriados. Del total de encuestados (n=100), ninguno manifestó recibir estos pagos de manera permanente (siempre 0% y casi siempre 0%), mientras que el 50% indicó percibirlos solo a veces y el otro 50% señaló que casi nunca los recibe. No se registraron respuestas en la categoría nunca, lo que sugiere que, aunque existen casos esporádicos de pago adicional, estos no constituyen una práctica sistemática ni garantizada. En términos interpretativos, la concentración del 100% de respuestas en niveles intermedios y bajos refleja una situación de irregularidad en el reconocimiento de beneficios propios del trabajo subordinado, reforzando la hipótesis de precarización en el régimen de locación de servicios. Este patrón descriptivo confirma que los trabajadores no cuentan con una compensación estable por sobretiempo o trabajo en feriados, lo cual constituye un indicador indirecto de vulneración del derecho a una remuneración completa y a condiciones laborales equitativas respecto de los trabajadores dependientes.

## Vulneración de derechos laborales

**Figura 13**

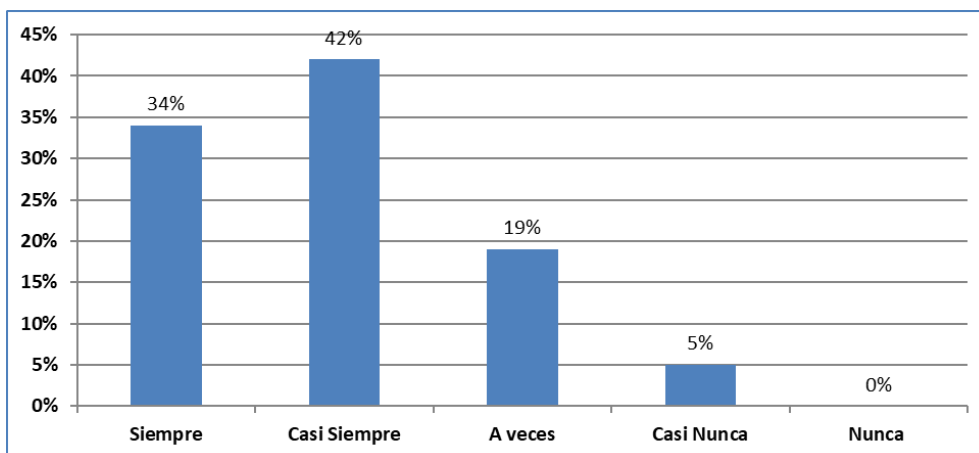
*La universidad omite brindarme cobertura de ESSALUD u otro seguro de salud financiado por la institución*



Los resultados evidencian una percepción ampliamente mayoritaria de desprotección en materia de seguridad social por parte de la institución. El 35% de los encuestados manifestó que la universidad casi siempre omite brindar cobertura de ESSALUD u otro seguro financiado institucionalmente, mientras que un 32% señaló que esta omisión ocurre siempre, lo que en conjunto representa un 67% de respuestas en los niveles más altos de frecuencia. A ello se suma un 26% que indicó que esta situación ocurre a veces, reduciéndose a apenas un 7% quienes perciben que ello sucede casi nunca, y ningún encuestado afirmó que nunca se presente dicha omisión. Esta distribución porcentual revela una tendencia predominante hacia la ausencia sistemática de protección en salud, configurando un escenario de alta vulnerabilidad en materia de seguridad social. Desde una perspectiva jurídica-laboral, este hallazgo refuerza la hipótesis de que la modalidad contractual empleada estaría generando una afectación directa a derechos fundamentales vinculados a la protección social, evidenciando una práctica institucional que se aparta del principio de tutela del trabajador y del deber estatal de garantizar cobertura frente a contingencias de salud.

**Figura 14**

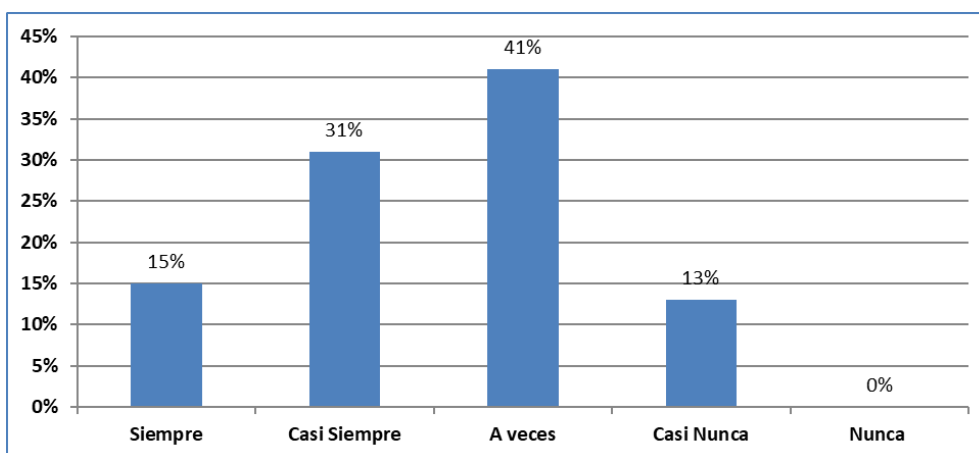
*La universidad no realiza aportes a ningún sistema de pensiones (ONP o AFP) a pesar de mi vínculo laboral continuo*



La distribución de respuestas muestra una marcada percepción de incumplimiento institucional respecto a los aportes previsionales. Un 42% de los participantes indicó que la universidad casi siempre omite efectuar aportes a un sistema de pensiones (ONP o AFP), mientras que el 34% afirmó que ello ocurre siempre, acumulando un 76% en los niveles de mayor frecuencia. Adicionalmente, el 19% señaló que esta situación se presenta a veces, y solo un 5% manifestó que ocurre casi nunca, sin registrarse respuestas en la alternativa nunca. Estos resultados evidencian que la ausencia de aportes previsionales constituye una práctica recurrente y generalizada, lo cual impacta directamente en el derecho a la seguridad social y en la futura protección económica del trabajador. Desde una perspectiva laboral, esta omisión no solo compromete la estabilidad previsional, sino que también refuerza el carácter precario del vínculo contractual, al privar al trabajador de un componente esencial de la protección social reconocida en el ordenamiento jurídico peruano.

**Figura 15**

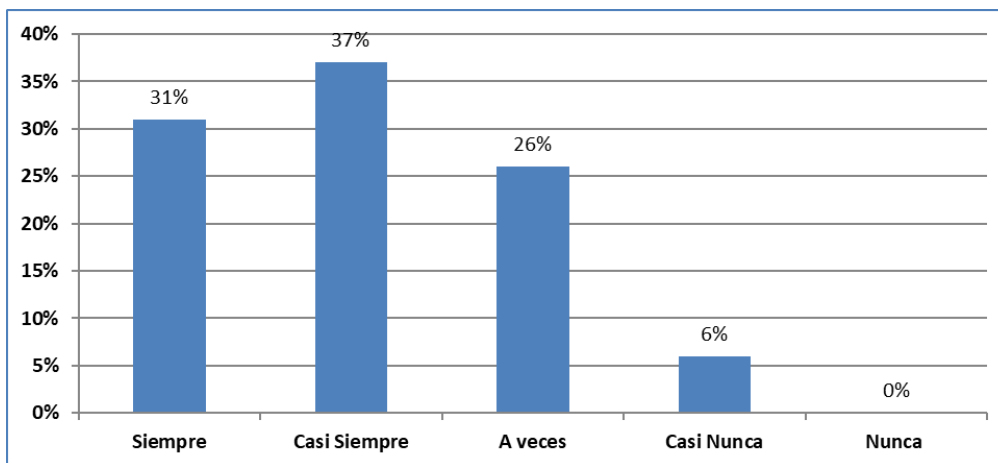
*Cuando presento problemas de salud, la universidad no me otorga licencias con goce de haber ni atención médica financiada*



Los datos reflejan una situación de limitada protección frente a contingencias de salud. El 41% de los encuestados indicó que a veces la universidad no otorga licencias con goce de haber ni financia atención médica cuando enfrentan problemas de salud, constituyendo la categoría con mayor frecuencia. No obstante, un 31% señaló que ello ocurre casi siempre y un 15% afirmó que sucede siempre, lo que implica que el 46% percibe esta omisión como recurrente o permanente. Por otro lado, el 13% manifestó que ocurre casi nunca, y ningún participante indicó la opción nunca. Esta distribución evidencia que la negativa o ausencia de apoyo institucional ante situaciones de enfermedad no es un hecho aislado, sino una práctica que afecta de manera significativa a los trabajadores. Desde el enfoque del derecho laboral y de la seguridad social, este resultado revela una afectación al principio de protección y continuidad del vínculo laboral, ya que la falta de licencias remuneradas y cobertura médica debilita la garantía de condiciones dignas de trabajo y expone al trabajador a riesgos económicos y sociales ante contingencias de salud.

**Figura 16**

*La universidad no me garantiza un seguro que cubra accidentes laborales durante el desarrollo de mis funciones*

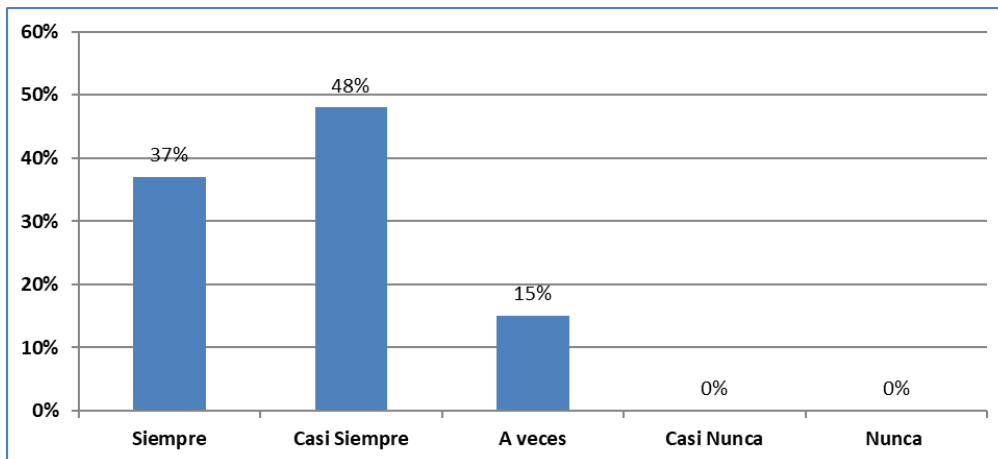


La información recogida evidencia una percepción mayoritaria de desprotección frente a riesgos ocupacionales. El 37% de los encuestados manifestó que la universidad casi siempre no garantiza un seguro contra accidentes laborales, mientras que un 31% afirmó que ello ocurre siempre, lo que suma un 68% en los niveles más altos de frecuencia. Asimismo, el 26% indicó que esta situación se presenta a veces, y solo un 6% señaló que ocurre casi nunca, sin registrarse respuestas en la categoría nunca. Este patrón porcentual demuestra que la ausencia de cobertura ante accidentes de trabajo constituye una problemática recurrente y no excepcional. Desde el enfoque jurídico-laboral, este resultado revela una vulneración directa del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, pues la falta de aseguramiento frente a contingencias laborales

traslada el riesgo al trabajador y refuerza un escenario de precarización incompatible con los principios de protección y responsabilidad institucional en el ámbito del empleo público.

**Figura 17**

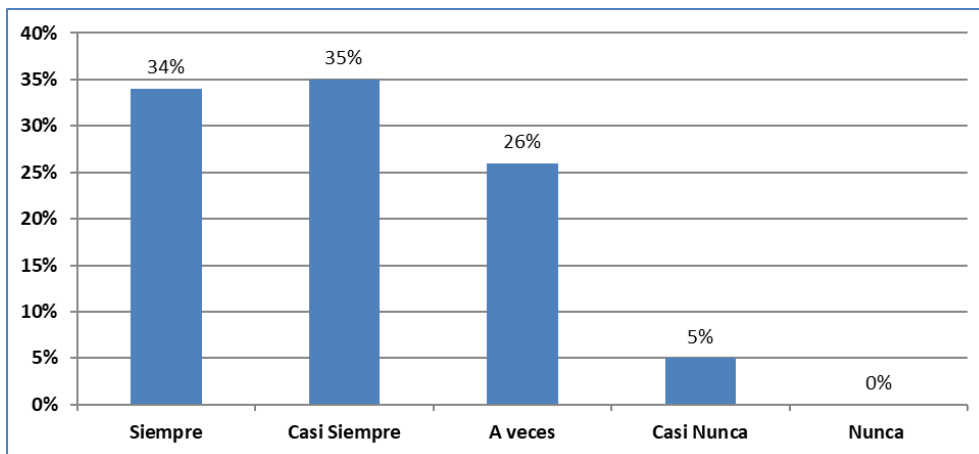
*Mi contrato se prolonga en el tiempo sin que la universidad me incorpore a un régimen laboral estable*



La distribución de respuestas pone en evidencia una percepción casi unánime de continuidad contractual sin reconocimiento de estabilidad laboral. El 48% de los participantes señaló que su contrato se prolonga casi siempre sin ser incorporado a un régimen laboral estable, mientras que el 37% indicó que ello ocurre siempre, acumulando un 85% en los niveles de mayor recurrencia. El 15% manifestó que esta situación se presenta a veces, y no se registraron respuestas en las categorías casi nunca ni nunca, lo que refuerza la consistencia del resultado. Este comportamiento estadístico revela que la prolongación sucesiva de contratos sin formalización en un régimen estable constituye una práctica sistemática más que excepcional. Desde la perspectiva del derecho laboral, este hallazgo refleja una afectación directa al principio de continuidad y estabilidad en el empleo, pues la permanencia en funciones estructurales sin reconocimiento formal del vínculo laboral configura un indicio claro de desnaturalización contractual y de vulneración del derecho a la estabilidad laboral.

**Figura 18**

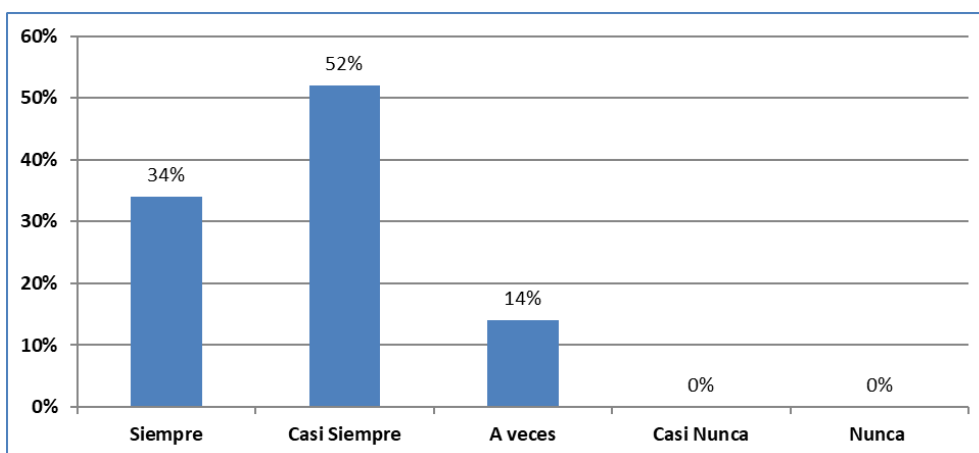
*A pesar de los años de servicios prestados, la universidad no reconoce mi antigüedad laboral para efectos de derechos*



Los resultados muestran una percepción predominante de desconocimiento institucional de la antigüedad laboral acumulada. Un 35% de los encuestados manifestó que la universidad casi siempre no reconoce sus años de servicio para efectos de derechos laborales, mientras que un 34% afirmó que ello ocurre siempre, sumando un 69% en los niveles más altos de frecuencia. Además, el 26% indicó que esta situación se presenta a veces, y apenas un 5% señaló que ocurre casi nunca, sin registrarse respuestas en la categoría nunca. Esta tendencia evidencia que la falta de reconocimiento de la antigüedad no constituye un hecho aislado, sino una práctica recurrente que impacta directamente en derechos vinculados a la estabilidad, beneficios sociales y progresividad laboral. Desde el enfoque jurídico, este resultado refuerza la idea de una afectación al principio de continuidad del vínculo laboral, pues la acumulación de años de servicio sin reconocimiento formal constituye un indicador relevante de desnaturalización contractual y de vulneración de derechos derivados de la permanencia en el empleo.

**Figura 19**

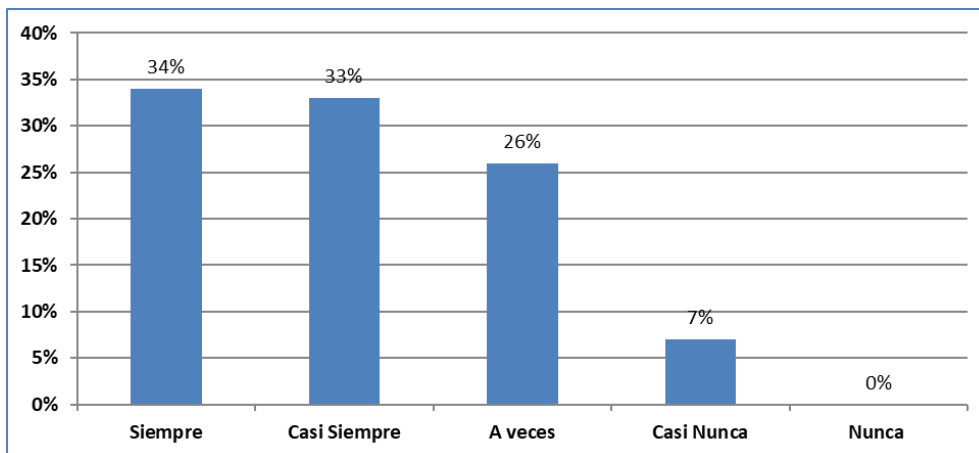
*Aunque realizo funciones esenciales y continuas, la universidad mantiene mi vínculo bajo la modalidad de locación de servicios*



La tendencia de las respuestas evidencia una percepción ampliamente consolidada de utilización permanente de la modalidad civil para funciones de carácter estructural. El 52% de los encuestados señaló que casi siempre mantiene su vínculo bajo locación de servicios pese a desempeñar funciones esenciales y continuas, mientras que el 34% afirmó que ello ocurre siempre, acumulando un 86% en los niveles de mayor frecuencia. El 14% indicó que esta situación se presenta a veces, y no se registraron respuestas en las alternativas casi nunca ni nunca, lo que revela una uniformidad significativa en la percepción. Este comportamiento porcentual confirma que la contratación bajo locación no responde a necesidades temporales o autónomas, sino a actividades permanentes dentro de la estructura institucional. Desde la perspectiva del derecho laboral, este hallazgo constituye un indicio claro de desnaturalización contractual, ya que la realización de funciones esenciales y continuas es incompatible con la naturaleza civil del contrato, reforzando la hipótesis de vulneración de derechos vinculados a estabilidad, beneficios sociales y seguridad jurídica en el empleo.

**Figura 20**

*Durante mi vínculo con la universidad, no se me reconoce el derecho a compensación por tiempo de servicios (CTS)*

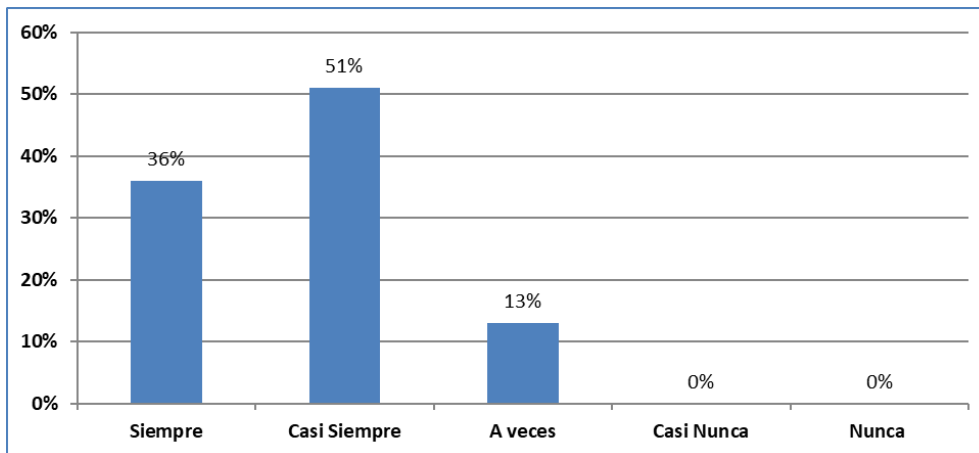


El análisis porcentual revela una marcada ausencia de reconocimiento del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) durante la vigencia del vínculo contractual. El 34% de los encuestados indicó que esta omisión ocurre siempre, mientras que el 33% manifestó que sucede casi siempre, lo que representa un 67% concentrado en los niveles más altos de frecuencia. Asimismo, el 26% señaló que esta situación se presenta a veces, y solo un 7% respondió que ocurre casi nunca, sin registrarse respuestas en la categoría nunca. Esta distribución evidencia que la falta de acceso a la CTS no constituye un hecho aislado, sino una práctica recurrente que afecta a la mayoría de los trabajadores bajo esta modalidad. Desde la perspectiva jurídica, la ausencia de este beneficio social, destinado a proteger al trabajador frente al cese laboral, implica una vulneración directa del principio de protección y de la

garantía de estabilidad económica, reforzando la existencia de un vínculo que, pese a su formalización civil, presenta características propias de una relación laboral desnaturalizada.

**Figura 21**

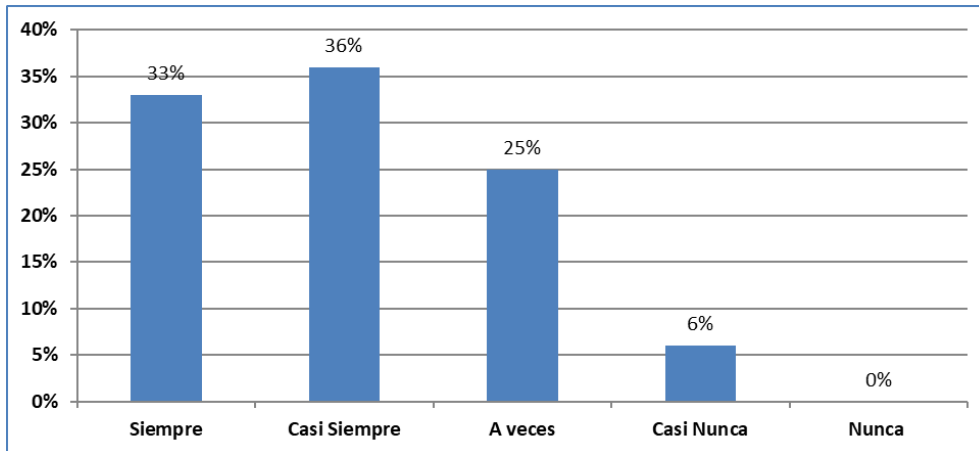
*La universidad no me otorga gratificaciones ni otros beneficios laborales propios de los trabajadores dependientes*



Los resultados muestran una percepción prácticamente generalizada de exclusión respecto a beneficios laborales propios del régimen dependiente. El 51% de los encuestados manifestó que la universidad casi siempre no les otorga gratificaciones ni otros beneficios laborales, mientras que el 36% afirmó que ello ocurre siempre, acumulando un 87% en los niveles más altos de recurrencia. El 13% señaló que esta situación se presenta a veces, sin registrarse respuestas en las categorías casi nunca o nunca, lo que evidencia uniformidad en la percepción de la omisión. Este patrón porcentual confirma que la negativa de reconocer beneficios como gratificaciones constituye una práctica sistemática. Desde el enfoque del derecho laboral, esta situación configura una clara vulneración de derechos sociales derivados de la relación de trabajo, ya que las gratificaciones forman parte del sistema de protección económica del trabajador; su exclusión, pese a la realización de funciones continuas y subordinadas, refuerza el carácter desnaturalizado del contrato y profundiza el escenario de precarización laboral.

**Figura 22**

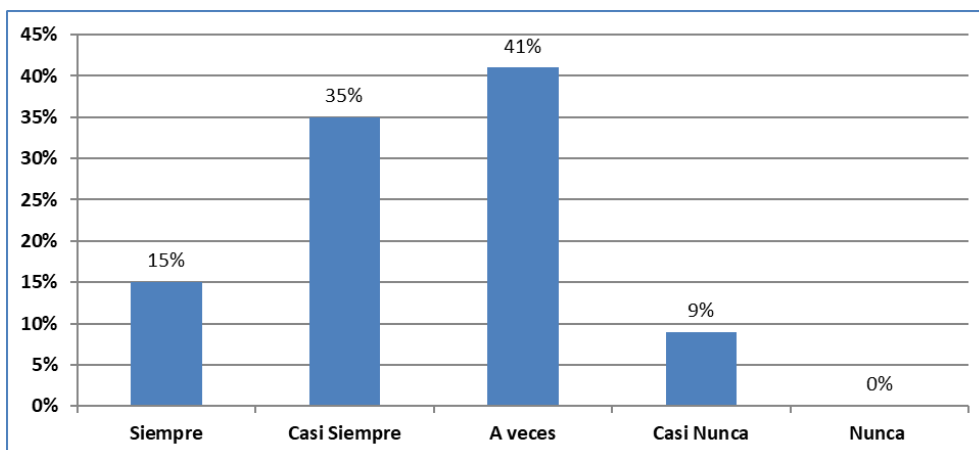
*La universidad no me reconoce el derecho a vacaciones pagadas pese a la continuidad de mis labores*



La distribución de respuestas evidencia una percepción mayoritaria de negación del descanso vacacional remunerado. El 36% de los participantes indicó que la universidad casi siempre no reconoce el derecho a vacaciones pagadas, mientras que el 33% afirmó que esta omisión ocurre siempre, sumando un 69% en los niveles de mayor frecuencia. Asimismo, el 25% señaló que esta situación se presenta a veces, y un reducido 6% manifestó que ocurre casi nunca, sin registrarse respuestas en la opción nunca. Este comportamiento porcentual revela que la falta de reconocimiento del descanso anual remunerado no es eventual, sino recurrente. Desde la perspectiva jurídico-laboral, la ausencia de vacaciones pagadas afecta directamente el derecho al descanso y a la recuperación física y mental del trabajador, constituyendo un indicador relevante de precarización y de desnaturalización contractual cuando las labores se desarrollan de manera continua y permanente dentro de la institución.

**Figura 23**

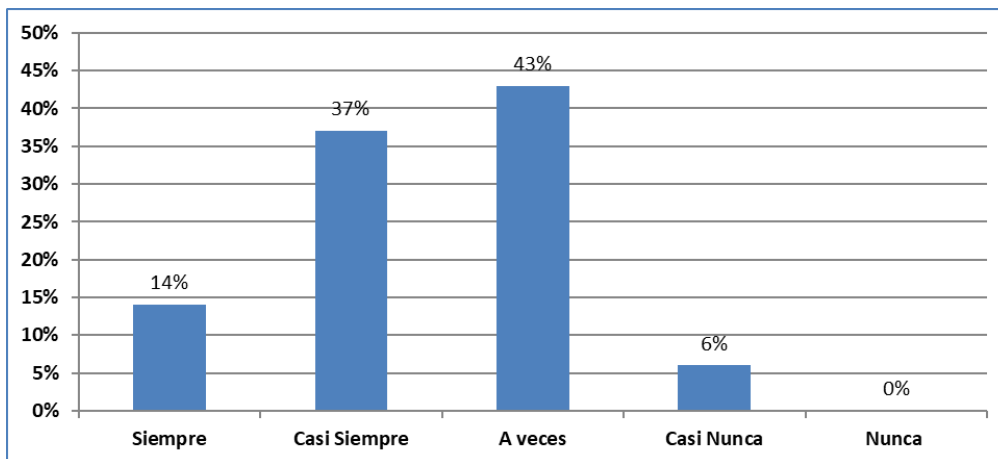
*No tengo acceso a los servicios, beneficios o descuentos institucionales que la universidad otorga a su personal*



Los resultados reflejan una situación de exclusión parcial respecto a los beneficios institucionales otorgados al personal. El 41% de los encuestados manifestó que a veces no tiene acceso a servicios, beneficios o descuentos institucionales, constituyendo la categoría con mayor frecuencia. Sin embargo, un 35% indicó que esta limitación ocurre casi siempre y un 15% afirmó que sucede siempre, lo que implica que el 50% percibe una restricción recurrente o permanente. Por otro lado, el 9% señaló que ocurre casi nunca, y ningún participante eligió la opción nunca. Esta distribución evidencia que la exclusión no es completamente absoluta, pero sí significativa y sostenida en el tiempo. Desde una perspectiva laboral e institucional, este hallazgo revela un trato diferenciado que profundiza la segmentación entre trabajadores reconocidos formalmente y aquellos vinculados bajo modalidades civiles, reforzando la percepción de desigualdad y precarización dentro de la estructura organizacional.

**Figura 24**

*La universidad no me brinda oportunidades de capacitación ni desarrollo profesional como parte de mi vínculo laboral*



La distribución de frecuencias evidencia una percepción significativa de limitaciones en el acceso a procesos de capacitación y desarrollo profesional. El 43% de los encuestados señaló que a veces la universidad no les brinda oportunidades de formación, constituyendo la categoría predominante; no obstante, un 37% indicó que ello ocurre casi siempre y un 14% afirmó que sucede siempre, lo que en conjunto representa un 51% que percibe esta omisión de manera recurrente o permanente. Solo un 6% manifestó que ocurre casi nunca, y no se registraron respuestas en la alternativa nunca. Estos resultados muestran que la exclusión de programas de capacitación no es excepcional, sino relativamente extendida. Desde el enfoque laboral e institucional, la falta de acceso a formación continua limita el desarrollo de competencias, afecta la igualdad de oportunidades dentro de la organización y refuerza condiciones de precarización, especialmente cuando el trabajador desempeña funciones continuas sin ser incorporado a un régimen que garantice derechos plenos de desarrollo profesional.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Una vez procesada la información recolectada en el trabajo de campo, se realizó la prueba de normalidad mediante el software IBM SPSS Statistics. Se aplicó el cálculo a las variables de estudio y, dado que la muestra superaba las 50 observaciones, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desnaturalización de contrato	.289	100	<.001
Vulneración de derechos laborales	.096	100	.023

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov revelan distribuciones no normales en ambas variables analizadas con una muestra de 100 casos (gl=100). Para desnaturalización de contrato, el estadístico  $D=0.289$  y  $p<.001$  rechazan firmemente la hipótesis de normalidad ( $Z$  implícito alto), indicando asimetría o curtosis pronunciada que sugiere uso de pruebas no paramétricas posteriores como Mann-Whitney o Spearman. En vulneración de derechos laborales,  $D=0.096$  con  $p=0.023$  también indica no normalidad significativa ( $Z\approx 2.26$ , crítico a  $\alpha=0.05$ ), aunque el efecto es moderado ( $D$  pequeño), confirmando la conveniencia de análisis robustos ante desviaciones leves, pero estadísticamente relevantes.

Dado que las pruebas de Kolmogorov-Smirnov indican no normalidad ( $p<0.05$ ) en ambas variables para  $n=100$ , se deben emplear métodos estadísticos no paramétricos. Para la relación principal entre desnaturalización de contrato y vulneración de derechos laborales, correspondiente a un diseño correlacional, el coeficiente de Rho de Spearman es el más adecuado, robusto ante distribuciones asimétricas y ordinales comunes en escalas laborales.

### Hipótesis General

**H<sub>0</sub>** No existe una relación significativa entre desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**H<sub>a</sub>** Existe una relación significativa entre desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**Tabla 4**

*Correlación de la variable 1: Desnaturalización de contrato y la variable 2: Vulneración de derechos laborales*

<b>Correlaciones</b>			Desnaturalización de contrato	Vulneración de derechos laborales
Rho de Spearman	Desnaturalización de contrato	Coeficiente de correlación	1.000	.347**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Vulneración de derechos laborales	Coeficiente de correlación	.347**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Spearman Rho entre desnaturalización de contrato y vulneración de derechos laborales, registró un coeficiente de .347\*\* ( $p < .001$ ,  $n=100$ ), evidenciando una asociación positiva moderada y altamente significativa entre ambas variables en un diseño no paramétrico. Este valor, con significancia bilateral a  $\alpha=0.01$  (asterisco doble), confirma monotonicidad ascendente, mayor desnaturalización implica mayor vulneración de derechos, robusta ante la no normalidad previa (Kolmogorov-Smirnov  $p < .05$ ), con matriz simétrica validando autocorrelaciones perfectas (1.000).

Dado que el coeficiente de Spearman Rho = .347\*\* con  $p < .001$  (significancia bilateral a  $\alpha=0.01$ ,  $n=100$ ), los resultados rechazan la hipótesis nula ( $H_0: \rho \leq 0$ ) en favor de la alternativa ( $H_a: \rho > 0$ ), confirmando una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la desnaturalización del contrato de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>** No existe una relación significativa entre la subordinación y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**H<sub>a</sub>** Existe una relación significativa entre la subordinación y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**Tabla 5***Correlación de la dimensión subordinación y la variable vulneración de derechos laborales***Correlaciones**

			Subordinación	Vulneración de derechos laborales
Rho de Spearman	Subordinación	Coefficiente de correlación	1.000	.342**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Vulneración de derechos laborales	Coefficiente de correlación	.342**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Spearman Rho entre "Subordinación" y "Vulneración de derechos laborales" registró un coeficiente de .342\*\* ( $p < .001$ ,  $n=100$ ), evidenciando una asociación positiva moderada y altamente significativa entre ambas variables en diseño no paramétrico. Este valor, con significancia bilateral a  $\alpha=0.01$  (asterisco doble), confirma monotonía ascendente, mayor subordinación implica mayor vulneración de derechos, coherente con la no normalidad previa y paralela al Rho general (.347), con matriz simétrica validando autocorrelaciones unitarias (1.000).

Dado que el coeficiente de Spearman Rho = .342\*\* con  $p < .001$  (significancia bilateral a  $\alpha=0.01$ ,  $n=100$ ), los resultados rechazan la hipótesis nula específica ( $H_0: \rho \leq 0$ ) en favor de la alternativa ( $H_a: \rho > 0$ ), confirmando una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la subordinación y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>** No existe una relación significativa entre la permanencia y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**H<sub>a</sub>** Existe una relación significativa entre la permanencia y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**Tabla 6***Correlación de la dimensión permanencia y la variable vulneración de derechos laborales*

			Permanencia	Vulneración de derechos laborales
Rho de Spearman	Permanencia	Coefficiente de correlación	1.000	.357**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Vulneración de derechos laborales	Coefficiente de correlación	.357**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Spearman Rho entre permanencia y vulneración de derechos laborales registró un coeficiente de .357\*\* ( $p < .001$ ,  $n=100$ ), evidenciando una asociación positiva moderada y altamente significativa entre ambas variables en diseño no paramétrico. Este valor, con significancia bilateral a  $\alpha=0.01$  (asterisco doble), confirma monotonía ascendente, mayor permanencia en funciones implica mayor vulneración de derechos, coherente con la no normalidad previa y ligeramente superior al Rho de subordinación (.342) y general (.347), con matriz simétrica validando autocorrelaciones unitarias (1.000).

Dado que el coeficiente de Spearman Rho = .357\*\* con  $p < .001$  (significancia bilateral a  $\alpha=0.01$ ,  $n=100$ ), los resultados rechazan la hipótesis nula específica ( $H_0: \rho \leq 0$ ) en favor de la alternativa ( $H_a: \rho > 0$ ), confirmando una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la permanencia y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>** No existe una relación significativa entre la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**H<sub>a</sub>** Existe una relación significativa entre la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

**Tabla 7**

*Correlación de la dimensión retribución económica y la variable vulneración de derechos laborales*

**Correlaciones**

			Retribución económica	Vulneración de derechos laborales
Rho de Spearman	Retribución económica	Coefficiente de correlación	1.000	.343**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Vulneración de derechos laborales	Coefficiente de correlación	.343**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Spearman Rho entre "Retribución económica" y "Vulneración de derechos laborales" registró un coeficiente de .343\*\* ( $p < .001$ ,  $n=100$ ), evidenciando una asociación positiva moderada y altamente significativa en diseño no paramétrico, con significancia bilateral a  $\alpha=0.01$  (asterisco doble). Este valor confirma monotonicidad ascendente, mayor retribución económica irregular implica mayor vulneración de derechos, coherente con la no normalidad previa (Kolmogorov-Smirnov  $p < .001$ ), matriz simétrica validando autocorrelaciones unitarias (1.000), y comparable a Rhos dimensionales previos (.319-.357), sustentando la hipótesis específica HE3 con efecto moderado (Cohen: .30-.49).

Dado que el coeficiente de Spearman Rho = .343\*\* con  $p < .001$  (significancia bilateral a  $\alpha=0.01$ ,  $n=100$ ), los resultados rechazan la hipótesis nula específica ( $H_0: \rho \leq 0$ ) en favor de la alternativa ( $H_a: \rho > 0$ ), confirmando una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025.

## IV. DISCUSIÓN

### **Respecto a la hipótesis general**

La presente investigación partió de la hipótesis general según la cual existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025. Los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman evidenciaron un coeficiente de correlación de 0.347\*\* ( $p < 0.001$ ,  $n = 100$ ), lo que demuestra una asociación positiva moderada y altamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo confirma que, a mayor grado de desnaturalización contractual, mayor es la vulneración de derechos laborales. La decisión de emplear un estadístico no paramétrico se sustentó en la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $p < 0.05$ ), que evidenció ausencia de normalidad, garantizando así la robustez metodológica del análisis.

Desde el plano teórico, estos resultados se corresponden con el principio de primacía de la realidad, desarrollado por la doctrina laboral y recogido en los artículos 4 y 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Tal como sostienen Ermida y Hernández (2002) y Barassi (2023), la subordinación constituye el elemento definitorio de la relación laboral, más allá de la denominación formal del contrato. En ese sentido, la correlación encontrada confirma empíricamente que cuando en la práctica se presentan elementos como subordinación, permanencia y retribución económica bajo condiciones propias de dependencia, se configura una relación laboral encubierta, lo que conlleva necesariamente la afectación de derechos como estabilidad laboral, seguridad social y beneficios laborales. Así, el estudio valida la perspectiva doctrinaria que sostiene que la desnaturalización no es un fenómeno meramente formal, sino sustancialmente lesivo de derechos fundamentales.

Comparativamente, los resultados guardan coherencia con investigaciones peruanas recientes. Reyes y Barreto (2024) también identificaron una correlación positiva y moderada entre locación de servicios y reconocimiento de derechos laborales ( $p < 0.05$ ), lo que reafirma la tendencia nacional respecto a la utilización indebida de contratos civiles en el sector público. De igual forma, Sulca (2023) reportó un Rho de 0.615 ( $p = 0.001$ ), evidenciando una relación moderada-alta entre desnaturalización y estabilidad laboral, mientras que Rojas (2024) encontró un Rho de 0.445 ( $p = 0.004$ ), confirmando igualmente una correlación moderada. Si bien el coeficiente conseguido en la presente investigación (0.347) es menor que algunos estudios citados, se mantiene dentro del rango de asociación moderada, lo que sugiere que, en el contexto universitario analizado, la relación es consistente, aunque influida posiblemente por

factores institucionales específicos, como prácticas administrativas diferenciadas o niveles variables de conocimiento normativo.

Asimismo, los hallazgos coinciden con lo señalado por Correa-Calderón et al. (2023), quienes identificaron niveles medios de desnaturalización y niveles altos de vulneración de derechos, lo que evidencia que aun cuando el grado de desnaturalización no sea extremo, el impacto en los derechos laborales puede ser considerable. Esta interpretación se refuerza con lo expuesto por Flores y Mori (2023), quienes concluyeron que la existencia de subordinación y prestación personal de servicios incide negativamente en la estabilidad laboral. En el mismo sentido, Parian (2025), en la provincia de Ica, demostró mediante chi-cuadrado ( $p = 0.012$ ) que la subordinación influye significativamente en la desnaturalización contractual, lo cual dialoga directamente con los resultados del presente estudio, especialmente en la dimensión subordinación, que teóricamente constituye el núcleo de la relación laboral.

En el ámbito latinoamericano, los resultados también encuentran respaldo. Cherrez (2021) evidenció que el 89% de los trabajadores bajo contratos civiles sufrían vulneración de derechos, mientras que Bernal (2021) calificó esta práctica como una forma de fraude laboral sistemático en Colombia. De igual manera, Agamez (2020) subrayó que la presencia de subordinación desvirtúa la naturaleza civil del contrato y obliga al reconocimiento de la relación laboral. Estas investigaciones refuerzan la interpretación de que la correlación hallada en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga no constituye un hecho aislado, sino parte de una problemática estructural en el sector público latinoamericano, donde la contratación civil ha sido utilizada como mecanismo de flexibilización y reducción de costos laborales, en detrimento de derechos fundamentales.

No obstante, resulta importante destacar un aspecto novedoso del presente estudio: su aplicación específica al contexto universitario público, particularmente en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, donde la evidencia empírica cuantitativa demuestra que la desnaturalización contractual no solo afecta derechos individuales, sino que también impacta indirectamente en la calidad institucional. A diferencia de investigaciones centradas en municipalidades o sectores productivos, este estudio incorpora el análisis en el ámbito universitario, contribuyendo a visibilizar cómo prácticas contractuales inadecuadas pueden incidir en la estabilidad del personal administrativo y de apoyo académico, afectando la eficiencia y continuidad del servicio educativo.

Asimismo, el coeficiente de 0.347\*\*, aunque moderado, posee alta significancia estadística ( $p < 0.001$ ), lo que implica que la relación observada no es producto del azar. Esto sugiere que incluso niveles intermedios de desnaturalización generan efectos jurídicamente relevantes en la vulneración de derechos. Desde una perspectiva crítica, el resultado podría interpretarse como

evidencia de que la problemática no se manifiesta de manera homogénea en todos los casos, sino que coexisten situaciones con distintos grados de afectación, lo cual abre la posibilidad de implementar políticas institucionales diferenciadas de regularización contractual.

Finalmente, en concordancia con León-Torres et al. (2024), quienes demostraron que el conocimiento normativo se relaciona con menor vulneración de derechos ( $r = 0.560$ ;  $p = 0.001$ ), se puede inferir que el fortalecimiento de la capacitación jurídica tanto de gestores administrativos como de trabajadores podría contribuir a reducir la incidencia de la desnaturalización. En consecuencia, el presente estudio no solo confirma la hipótesis general planteada, sino que aporta evidencia empírica sólida que respalda la necesidad de reformas internas en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, orientadas a garantizar el respeto del principio de primacía de la realidad, la estabilidad laboral y la protección integral de los derechos laborales, en coherencia con el carácter tuitivo del derecho del trabajo.

### **Hipótesis específica 1**

La hipótesis específica 1 planteó que existe una relación significativa entre la subordinación y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025. Los resultados alcanzados confirman dicha hipótesis, evidenciándose un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $0.342^{**}$  ( $p < 0.001$ ;  $n = 100$ ), lo que indica una asociación positiva moderada y altamente significativa entre ambas variables. Este resultado, obtenido bajo un diseño no paramétrico debido a la ausencia de normalidad, demuestra que a mayor nivel de subordinación en los contratos de locación de servicios, mayor es el nivel de vulneración de derechos laborales. La significancia bilateral al nivel  $\alpha = 0.01$  y la coherencia con el Rho general (.347) refuerzan la consistencia interna del modelo, validando empíricamente la monotonía ascendente entre las variables analizadas.

Desde el plano teórico, el hallazgo guarda plena correspondencia con el principio de primacía de la realidad, reconocido en los artículos 4 y 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, así como con la doctrina desarrollada por Ermida y Hernández (2002) y Barassi (2023), quienes sostienen que la subordinación constituye el elemento central que define la existencia de una relación laboral. En ese sentido, el coeficiente logrado (0.342) confirma empíricamente que cuando el trabajador se encuentra sometido al poder de dirección, supervisión y control del empleador, aunque formalmente figure como locador de servicios, se activa una situación de desprotección jurídica que impacta directamente en derechos como la estabilidad laboral, la seguridad social, la remuneración integral y los beneficios sociales. El resultado no solo ratifica el fundamento doctrinario, sino que lo operacionaliza cuantitativamente en un contexto universitario público.

En el ámbito comparado latinoamericano, los resultados presentan coherencia sustancial. Agamez (2020) concluyó que la subordinación desvirtúa la naturaleza civil del contrato y obliga al reconocimiento de la relación laboral; esta afirmación teórica encuentra respaldo empírico en el presente estudio, donde el incremento de la subordinación se asocia directamente con mayor vulneración de derechos. Asimismo, Ospina y Castaño (2016) evidenciaron que altos porcentajes de contratistas cumplían horarios y obedecían órdenes directas, lo que demostraba subordinación material pese a la formalidad civil del vínculo. Del mismo modo, Bernal (2021) calificó esta práctica como fraude laboral sistemático en Colombia, destacando su efecto precarizador. La coincidencia entre estos estudios y el presente trabajo refuerza la tesis de que la subordinación constituye el núcleo problemático en la utilización indebida de contratos civiles en el sector público.

En el contexto peruano, los hallazgos también dialogan con investigaciones recientes. Flores y Mori (2023) determinaron que la existencia de subordinación y prestación personal afecta negativamente la estabilidad laboral, con significancia estadística ( $p < 0.05$ ). Sulca (2023) obtuvo un Rho de 0.615 ( $p = 0.001$ ), evidenciando una relación moderada-alta entre desnaturalización y estabilidad laboral; aunque el coeficiente del presente estudio es menor (0.342), se mantiene dentro del rango de correlación moderada, lo que puede explicarse por diferencias institucionales, tamaño muestral o particularidades administrativas de cada entidad pública. Rojas (2024), por su parte, encontró una correlación moderada (Rho = 0.445;  $p = 0.004$ ) entre primacía de la realidad y contratos de locación, lo que confirma la consistencia del fenómeno en distintas entidades públicas del país.

Un aspecto particularmente relevante es la coherencia con la investigación de Parian (2025) desarrollada en la provincia de Ica, quien, mediante chi-cuadrado ( $p = 0.012$ ), demostró que la subordinación influye significativamente en la desnaturalización contractual en la administración pública local. Este antecedente regional refuerza la validez externa del presente estudio, al evidenciar que en el contexto iqueño la subordinación no es un fenómeno aislado, sino un patrón estructural que incide en la irregular transformación de contratos civiles en relaciones laborales encubiertas. La contribución novedosa del presente trabajo radica en haber cuantificado específicamente la relación entre subordinación y vulneración de derechos en una universidad pública, ámbito menos explorado en comparación con municipalidades o sectores productivos.

Asimismo, los resultados se complementan con lo señalado por León-Torres et al. (2024), quienes identificaron que el mayor conocimiento normativo se asocia con menor vulneración de derechos ( $r = 0.560$ ;  $p = 0.001$ ). Aunque el presente estudio no midió directamente el nivel de

conocimiento normativo, la correlación encontrada sugiere que la subordinación material, cuando no es reconocida jurídicamente, facilita escenarios de desprotección, lo que podría mitigarse mediante capacitación institucional y fortalecimiento de mecanismos de supervisión. En este sentido, la subordinación no solo aparece como un elemento técnico-jurídico, sino como un indicador crítico de riesgo institucional en materia de derechos laborales.

Desde una perspectiva crítica e interpretativa, el coeficiente de 0.342\*\* evidencia que la relación es significativa pero no determinista, lo que implica que la vulneración de derechos no depende exclusivamente de la subordinación, sino también de otras dimensiones como permanencia y retribución económica. Sin embargo, su significancia estadística altamente robusta ( $p < 0.001$ ) confirma que la subordinación constituye un factor explicativo central dentro del fenómeno de desnaturalización contractual. Esto coincide con la doctrina laboral clásica que reconoce la subordinación como el elemento diferenciador entre contrato civil y contrato de trabajo.

Finalmente, el aporte más importante del estudio radica en su aplicación empírica en el contexto de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, donde se demuestra que la subordinación en contratos de locación de servicios no es una cuestión meramente formal, sino una realidad que incide directamente en la afectación de derechos fundamentales. Este hallazgo no solo valida la hipótesis específica, sino que también genera evidencia científica útil para la formulación de políticas internas orientadas a regularizar vínculos contractuales, fortalecer la legalidad administrativa y garantizar el respeto al principio de primacía de la realidad en la gestión pública universitaria.

### **Hipótesis específica 2**

La hipótesis específica 2 planteó que existe una relación significativa entre la permanencia y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman confirmaron dicha hipótesis, registrándose un coeficiente de 0.357\*\* ( $p < 0.001$ ;  $n = 100$ ), lo que evidencia una correlación positiva moderada y altamente significativa en un diseño no paramétrico. Este hallazgo indica que, a mayor permanencia en las funciones desempeñadas bajo contratos de locación de servicios, mayor es la vulneración de derechos laborales. El coeficiente obtenido no solo presenta significancia bilateral al nivel  $\alpha = 0.01$ , sino que además resulta ligeramente superior al correspondiente a la dimensión subordinación (0.342) y al coeficiente general del estudio (0.347), lo que posiciona a la permanencia como una de las dimensiones con mayor peso explicativo dentro del fenómeno analizado. La matriz simétrica y las autocorrelaciones unitarias (1.000) validan la consistencia estadística del modelo.

Desde el plano teórico, este resultado encuentra sustento directo en el principio de primacía de la realidad, reconocido en los artículos 4 y 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, así como en la doctrina laboral clásica. Si bien la subordinación ha sido tradicionalmente considerada el elemento central de la relación laboral (Ermida y Hernández, 2002; Barassi, 2023), la permanencia constituye un indicador material de continuidad y necesidad estructural del servicio. Según Blancas (2002), la permanencia implica la expectativa legítima del trabajador de conservar su empleo de manera indefinida, salvo causa justa. Cuando un trabajador contratado como locador de servicios cumple funciones permanentes, integradas a la estructura orgánica institucional, se desvirtúa la naturaleza temporal o autónoma propia del contrato civil regulado en el artículo 1764 del Código Civil. En consecuencia, la correlación hallada (0.357\*\*) confirma que la permanencia prolongada en funciones institucionales constituye un elemento fáctico que revela la existencia de una relación laboral encubierta y, por ende, la consecuente vulneración de derechos como estabilidad laboral, seguridad social, beneficios laborales y protección frente al despido arbitrario.

En el contexto institucional de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, el hallazgo adquiere especial relevancia. La contratación bajo locación de servicios, concebida jurídicamente como excepcional y orientada a labores específicas o temporales, ha sido utilizada para cubrir funciones continuas y estructurales. Este fenómeno evidencia una contradicción entre la forma contractual y la realidad funcional, configurando lo que la doctrina denomina desnaturalización contractual o fraude laboral (Cavallotti, citado en Gálvez, 2021). La correlación encontrada demuestra empíricamente que la permanencia no es un elemento neutro, sino un factor que incrementa progresivamente el nivel de vulneración de derechos, especialmente cuando el trabajador permanece durante periodos prolongados sin acceso a beneficios sociales, remuneración integral ni protección frente al despido.

Comparativamente, los resultados guardan coherencia con investigaciones latinoamericanas. Abarca-Coloma et al. (2024) evidenciaron en Ecuador que los contratos ocasionales, inicialmente concebidos como temporales, se convirtieron en mecanismos estructurales de empleo precario, afectando la estabilidad laboral reforzada. Del mismo modo, Carrión (2024) concluyó que la contratación ocasional en el sector público ecuatoriano reproduce inestabilidad y limitaciones en el ejercicio de derechos fundamentales, consolidándose como una forma estructural de precarización. Estos hallazgos dialogan directamente con el presente estudio, pues la permanencia prolongada bajo contratos civiles en la universidad pública peruana refleja una lógica similar: una modalidad temporal que, en la práctica, se transforma en permanente sin reconocimiento de derechos laborales plenos.

En Colombia, Bernal (2021) calificó el uso sistemático del contrato de prestación de servicios como una forma de evasión del derecho del trabajo, destacando su impacto en la precarización y desprotección jurídica. Agamez (2020) sostuvo que cuando se verifican elementos materiales propios de la relación laboral, la formalidad civil debe ceder ante la realidad. Aunque estos estudios enfatizan la subordinación, la permanencia constituye un elemento complementario que fortalece la evidencia de laboralidad. En esa línea, la correlación obtenida en el presente estudio confirma que no solo la subordinación, sino también la continuidad prolongada en el tiempo, contribuye significativamente a la afectación de derechos.

En el ámbito peruano, Reyes y Barreto (2024) identificaron una relación positiva y moderada entre contratos de locación de servicios y reconocimiento de derechos laborales ( $p < 0.05$ ), mientras que Correa-Calderón et al. (2023) concluyeron que predominan niveles medios de desnaturalización junto a niveles altos de vulneración de derechos. Estos resultados son coherentes con el Rho de 0.357 encontrado en la presente investigación, pues reflejan una asociación moderada pero consistente. Asimismo, Flores y Mori (2023) demostraron que la desnaturalización contractual afecta negativamente la estabilidad laboral ( $p < 0.05$ ), lo que se vincula directamente con la dimensión permanencia, ya que la estabilidad es la consecuencia jurídica natural de una prestación continua en el tiempo. Sulca (2023), con un Rho de 0.615 ( $p = 0.001$ ), encontró una relación moderada-alta entre desnaturalización y estabilidad laboral; aunque el coeficiente del presente estudio es menor, mantiene la tendencia positiva y significativa, lo que refuerza la validez externa del fenómeno.

Un aporte novedoso del estudio radica en evidenciar que la permanencia presenta un coeficiente ligeramente superior al de subordinación, lo que sugiere que en el contexto universitario analizado la continuidad prolongada en funciones podría constituir un indicador aún más visible de desnaturalización que el ejercicio directo del poder disciplinario. Esto resulta particularmente relevante en instituciones académicas, donde muchas funciones administrativas y de apoyo académico requieren continuidad para garantizar calidad educativa y eficiencia institucional. En tal sentido, la permanencia no solo impacta en el trabajador individual, sino también en la sostenibilidad organizacional.

Asimismo, el estudio aporta evidencia empírica en el ámbito universitario público, un espacio menos explorado por la literatura en comparación con municipalidades o sectores productivos. Investigaciones como las de Garay y Sánchez (2022) en municipalidades o Borda (2024) en el sector agroindustrial han confirmado la relación entre modalidades contractuales flexibles y afectación de derechos; sin embargo, el presente trabajo amplía el análisis al ámbito de la educación superior pública, demostrando que la problemática trasciende sectores económicos y constituye una cuestión estructural de gestión pública.

Desde una perspectiva interpretativa, el coeficiente de 0.357\*\*, aunque moderado, posee alta significancia estadística ( $p < 0.001$ ), lo que descarta la aleatoriedad del hallazgo y confirma una relación monótona ascendente: cuanto mayor es la permanencia en funciones bajo locación de servicios, mayor es la vulneración de derechos laborales. Esto reafirma el carácter tuitivo del derecho del trabajo y la necesidad de que las instituciones públicas ajusten sus prácticas contractuales a los principios de legalidad, estabilidad y protección social. En consecuencia, la permanencia prolongada bajo contratos civiles no puede entenderse como una simple práctica administrativa, sino como un indicador objetivo de desnaturalización que exige reconocimiento jurídico y regularización laboral.

En síntesis, la discusión confirma que la permanencia constituye un factor determinante en la vulneración de derechos laborales dentro de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El estudio no solo valida la hipótesis específica planteada, sino que aporta un enfoque innovador al demostrar cuantitativamente el peso explicativo de la continuidad en funciones como elemento revelador de laboralidad encubierta. Este hallazgo tiene implicancias jurídicas, administrativas e institucionales, pues fundamenta la necesidad de revisar los procesos de contratación, fortalecer la fiscalización interna y promover una gestión universitaria alineada con el principio de primacía de la realidad y la protección integral de los derechos laborales.

### **Hipótesis específica 3**

La hipótesis específica 3, planteó que existe una relación significativa entre la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025. Los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman confirmaron dicha hipótesis, evidenciándose un coeficiente de .343 ( $p < .001$ ;  $n = 100$ ), lo que demuestra una correlación positiva moderada y altamente significativa en un diseño no paramétrico. La significancia bilateral al nivel  $\alpha = 0.01$ , junto con la no normalidad verificada por Kolmogorov-Smirnov ( $p < .001$ ), valida la pertinencia del estadístico empleado y garantiza la solidez metodológica del análisis. Conforme a los criterios de Cohen (.30–.49), el efecto encontrado es moderado, lo que indica que la retribución económica irregular constituye un factor explicativo relevante, aunque no exclusivo, en la vulneración de derechos laborales. La monotonía ascendente observada confirma que, a mayor irregularidad o distorsión en la retribución económica bajo contratos de locación de servicios, mayor es el nivel de afectación de derechos.

Desde la perspectiva teórica, este hallazgo se articula directamente con el principio de primacía de la realidad, recogido en los artículos 4 y 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. La doctrina laboral reconoce que la remuneración constituye uno de los elementos esenciales de la relación laboral, junto con la prestación personal y la subordinación. Ferro (2019) sostiene que la

remuneración es la contraprestación económica por el trabajo, mientras que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) amplía el concepto al incluir todo pago que derive de la puesta a disposición de la fuerza laboral. En ese sentido, cuando un trabajador percibe pagos periódicos, fijos y continuos bajo la denominación de “honorarios”, pero sin acceso a beneficios sociales, seguridad social o protección frente al despido, se configura una contradicción entre forma y realidad. El coeficiente obtenido (.343\*\*) confirma empíricamente que la distorsión de la retribución, al no reconocerla como remuneración laboral con todos sus efectos jurídicos, está asociada con una mayor vulneración de derechos fundamentales como estabilidad laboral, seguridad social y beneficios legales.

Asimismo, la retribución económica no puede analizarse de manera aislada. Como señala Arce (2021), los beneficios laborales no constituyen simple liberalidad del empleador, sino mecanismos de inclusión y protección social. Cuando el contrato de locación de servicios excluye al trabajador de gratificaciones, CTS, vacaciones o asignación familiar, se produce una fragmentación de la remuneración integral. Desde la teoría del derecho del trabajo, ello implica una desprotección estructural que desnaturaliza el vínculo civil. El presente estudio aporta evidencia cuantitativa de que esta exclusión sistemática guarda relación directa con la percepción de vulneración de derechos, reforzando el carácter tuitivo del derecho laboral.

En el ámbito comparado latinoamericano, los resultados dialogan con lo expuesto por Carrión (2024), quien analizó la dimensión económica de los contratos ocasionales en Ecuador, concluyendo que las condiciones salariales precarias y la ausencia de beneficios consolidan un modelo estructural de empleo inestable. Del mismo modo, Cherrez (2021) evidenció que el 89% de trabajadores bajo contratos civiles percibía vulneración de derechos económicos y sociales, confirmando que la remuneración desvinculada de garantías laborales genera precarización. Bernal (2021), en Colombia, calificó esta práctica como una forma de evasión del derecho del trabajo, destacando la afectación económica como eje central del fraude laboral. Estas investigaciones coinciden en señalar que la dimensión económica no es accesorio, sino estructural en la configuración de la desprotección laboral, lo que se ve corroborado por el coeficiente moderado encontrado en la presente investigación.

En el contexto peruano, Reyes y Barreto (2024) identificaron una correlación significativa entre contratos de locación de servicios y reconocimiento de derechos laborales ( $p < 0.05$ ), mientras que Correa-Calderón et al. (2023) evidenciaron niveles altos de vulneración en dimensiones asociadas a beneficios y protección social. Sulca (2023) obtuvo un Rho de 0.615 en relación con estabilidad laboral, y Rojas (2024) reportó un Rho de 0.445 respecto a beneficios sociales y contratos de locación. Aunque el coeficiente del presente estudio (.343) es menor, se mantiene dentro del rango de correlación moderada y consistente con los estudios nacionales. Cabe

destacar que Valencia (2023) encontró una correlación baja ( $Rho \approx 0.210-0.233$ ), lo que sugiere que la intensidad de la relación puede variar según el contexto institucional; sin embargo, en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga la asociación alcanza un nivel moderado, lo que evidencia un impacto económico más perceptible en la vulneración de derechos.

Un aspecto novedoso del estudio radica en haber operacionalizado la retribución económica como dimensión específica dentro del fenómeno de desnaturalización contractual en el ámbito universitario público. A diferencia de investigaciones que priorizan subordinación o estabilidad, este trabajo demuestra que la irregularidad en el pago, cuando no es reconocida como remuneración laboral integral, constituye un indicador cuantificable de vulneración. Además, el coeficiente obtenido es comparable a los Rhos dimensionales previos (.319-.357), lo que evidencia coherencia interna del modelo y confirma que la retribución económica tiene un peso explicativo similar al de subordinación y permanencia.

Asimismo, los hallazgos pueden interpretarse a la luz de lo planteado por León-Torres et al. (2024), quienes evidenciaron que un mayor conocimiento normativo se asocia con menor vulneración de derechos ( $r = 0.560$ ;  $p = 0.001$ ). En el caso analizado, la persistencia de pagos bajo recibos por honorarios sin reconocimiento de beneficios puede vincularse no solo a decisiones administrativas, sino también a la limitada capacidad de los trabajadores para exigir la aplicación del principio de primacía de la realidad. Ello sugiere que la dimensión económica debe abordarse no solo desde la reforma contractual, sino también desde la capacitación y fiscalización institucional.

Desde una perspectiva crítica, el coeficiente moderado (.343\*\*) indica que la retribución económica irregular no es el único factor que explica la vulneración de derechos, pero sí constituye un componente sustantivo dentro del fenómeno de desnaturalización contractual. La alta significancia estadística ( $p < .001$ ) descarta la aleatoriedad y confirma una relación monótona ascendente: cuando la retribución no reconoce la naturaleza laboral del vínculo, se incrementa la percepción y realidad de vulneración de derechos. Este hallazgo refuerza la necesidad de revisar los esquemas de contratación en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, promoviendo la formalización laboral cuando concurren los elementos esenciales de la relación de trabajo.

En síntesis, la discusión confirma que la retribución económica, cuando es utilizada bajo una lógica civil para encubrir una relación laboral, se convierte en un mecanismo de precarización y exclusión de derechos. El estudio no solo valida la hipótesis HE3, sino que aporta evidencia empírica relevante en el contexto universitario público, demostrando que la dimensión económica del contrato constituye un eje crítico de análisis para comprender la vulneración de derechos laborales. Este aporte fortalece la literatura nacional y regional, y ofrece fundamentos

sólidos para la formulación de políticas institucionales orientadas a garantizar una gestión universitaria transparente, legal y respetuosa de los principios del derecho del trabajo.

## V. CONCLUSIONES

En esta tesis se determinó la relación de la desnaturalización el contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025. El coeficiente Rho de Spearman obtenido (.347\*\*,  $p < .001$ ) demuestra una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, lo que confirma que cuando se incrementan los indicadores de desnaturalización contractual, también aumenta el nivel de afectación de derechos laborales. Este resultado valida empíricamente el principio de primacía de la realidad y evidencia que la utilización inadecuada de contratos civiles en funciones que reúnen características laborales genera consecuencias jurídicas y sociales concretas para los trabajadores.

En este trabajo de investigación se determinó la relación de la subordinación y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025, evidenciándose un coeficiente de .342\*\* ( $p < .001$ ). Este hallazgo confirma que el ejercicio del poder de dirección, supervisión y control institucional sobre trabajadores contratados como locadores de servicios constituye un elemento determinante en la configuración de una relación laboral encubierta. La subordinación, como elemento esencial del contrato de trabajo, se presenta como un factor explicativo central en la afectación de derechos tales como estabilidad laboral, seguridad social y beneficios sociales.

En este estudio de investigación se determinó la relación de la permanencia y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025, concluyendo que la permanencia en las funciones desempeñadas bajo contratos de locación de servicios guarda una relación significativa con la vulneración de derechos laborales, con un coeficiente de .357\*\* ( $p < .001$ ), siendo esta la dimensión con mayor nivel de asociación dentro del estudio. La continuidad prolongada en funciones estructurales evidencia la existencia de una necesidad institucional permanente, lo que desvirtúa la naturaleza temporal o autónoma del contrato civil. Este resultado demuestra que la permanencia constituye un indicador objetivo de desnaturalización contractual y de afectación progresiva de derechos laborales.

En esta investigación se determinó la relación de la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025, se concluye que la retribución económica presenta una relación significativa con la vulneración de derechos laborales, con un coeficiente de .343\*\* ( $p < .001$ ). Este hallazgo evidencia que la percepción de pagos bajo la modalidad de honorarios, sin reconocimiento de beneficios laborales ni protección social, se asocia directamente con mayores niveles de desprotección jurídica. La dimensión económica del contrato, cuando no reconoce la naturaleza laboral del vínculo, se convierte en un mecanismo de precarización que afecta derechos fundamentales del trabajador.

## VI. RECOMENDACIONES

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga se le recomienda implementar un proceso progresivo de revisión y regularización contractual, priorizando los casos en los que se evidencien elementos de subordinación, permanencia y prestación personal del servicio, y considerando especialmente la permanencia como criterio objetivo de identificación, para que se reduzcan los supuestos de desnaturalización contractual y se garantice una adecuada protección de los derechos laborales.

Se sugiere fortalecer los mecanismos de control interno y asesoría jurídica preventiva, a fin de garantizar que los contratos de locación de servicios respondan estrictamente a su naturaleza civil, evitando su utilización para cubrir necesidades permanentes. Esto implica que las áreas administrativas y de recursos humanos desarrollen protocolos de evaluación previa que verifiquen la inexistencia de subordinación y dependencia antes de la suscripción de contratos.

Asimismo, se recomienda implementar programas de capacitación dirigidos a funcionarios y trabajadores, enfocados en el principio de primacía de la realidad, la normativa laboral vigente y las consecuencias jurídicas del fraude laboral. El conocimiento normativo puede convertirse en un mecanismo de prevención de vulneraciones, fortaleciendo una cultura institucional basada en la legalidad y el respeto de derechos fundamentales.

Se recomienda desarrollar investigaciones de enfoque mixto y longitudinal que integren análisis cuantitativo y cualitativo, mediante entrevistas en profundidad y revisión documental, con el propósito de comprender no solo la relación estadística entre las variables estudiadas, sino también las dinámicas institucionales que sostienen la desnaturalización contractual. Asimismo, estos estudios deberían evaluar la evolución de la situación en el tiempo, a fin de determinar si las medidas correctivas implementadas por la institución generan una reducción efectiva en los niveles de vulneración de derechos laborales. De este modo, se podrá enriquecer la interpretación jurídica y administrativa del fenómeno y medir con mayor precisión el impacto real de las políticas de regularización.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca-Coloma, P. A., García-Segarra, H. G., & Batista-Hernández, N. (2024). Los contratos de servicios ocasionales según la Ley Orgánica del Servicio Público y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los grupos vulnerables. *MQRInvestigar*, 4968–4990. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4968-4990>
- 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". *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 178-193.
- Arce Ortíz, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Palestra Editores.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (24 de Mayo de 2019). *INFORME TÉCNICO N°738-2019-SERVIR/GPGSC*. <https://www.gob.pe/>:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5685631/5049146-informe-tecnico-738-2019-servir-gpgsc.pdf?v=1705356493>
- Barassi, L. (2023). *Il Contratto Di Lavoro Nel Diritto Positivo Italiano*. Milano: Legare Street Press.
- Bernal Moreno, E. M. (2021). El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional de Colombia, Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/81117>
- Blancas Bustamante, C. (2002). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal constitucional. *IUS ET VERITAS*, 268-280.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213>
- Borda Gutiérrez, R. P. (2024). *Flexibilización laboral y los derechos laborales del personal que laboran en el sector agroindustrial de la provincia de Ica, periodo 2021*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/4940>
- Briceño Ruiz, A. (2010). *Derecho de la seguridad soicial*. México: Oxford University Press.
- Carrión Guerra, P. M. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3953 – 3984. doi:<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2903>
- Cherrez Campoverde, N. F. (6 de Julio de 2021). La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales. *Tesis*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7843>
- Correa-Calderón, E. C., 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. *IUSTITIA SOCIALIS*, 72–89. doi:<https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2898>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (19 de julio de 2025). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-supremac%C3%ADa-de-la-realidad-en-el-contrato-de-trabajo>

- Ermida Uriarte, O., & Hernández Alvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación. *IUS ET VERITAS*, 281-295.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUCP. doi:<https://doi.org/10.18800/978-612-317-478-1>
- Flores Florian, C. K., & Poma Guerrero, L. D. (2024). Primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios, del Hospital Regional Tumbes, 2023. *Tesis de Título*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65515>
- Flores Vela, V., & Mori Herrera, A. F. (2023). La desnaturalización del contrato de locación de servicios y su afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2020. *Tesis de Título*. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/6799>
- Gálvez Miranda, C. G. (2021). El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad de Chepén, La Libertad. *Tesis de Título*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8923>
- Garay Chávez, A. J., & Sánchez Napanga, T. K. (2022). Los contratos de locación de servicios y los derechos laborales en la municipalidad distrital de Pueblo Nuevo, 2020-2022. *Grado de Título*. Universidad Privada San Juan Bautista, Chincha.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14308/4141>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- León-Torres, J., Minga-Sarmiento, R., López-Sánchez, T., Choy-Reategui, W., & Murga-Montoya, J. (2024). Conocimiento de la normativa y vulneración de los derechos laborales en trabajadores de MYPYMES. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, e89.  
doi:<https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v3i2.89>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (Agosto de 2014). *Decreto Legislativo N° 295 - Código Civil*. [Plataforma digital única del Estado Peruano, Presidencia del Consejo de Ministros]:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3621140/C%C3%93DIGO%20CIVIL.pdf?v=1663014332>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Agosto de 2023). *La remuneración como derecho fundamental*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5430926/4852410-boletin-informativo-laboral-n-140.pdf?v=1700149868>
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (27 de Marzo de 1997). Decreto Supremo N° 003-97-TR. *Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. [https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/DECRETO\\_SUPREMO\\_003-97-TR.pdf](https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/DECRETO_SUPREMO_003-97-TR.pdf)
- Nicolás Balbín, A. (2022). El concepto de seguridad social y derecho de la seguridad social. *Anales De La Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales De La Universidad Nacional De La Plata*, 132. doi:<https://doi.org/10.24215/25916386e132>

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Obregón Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Revista Derecho & Sociedad*, 199-206.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Ospina, L. F., & Castaño Botero, J. (13 de Enero de 2016). El principio de la realidad sobre la formalidad en lo que respecta a la subordinación, en los contratos de prestación de servicios en la jurisprudencia del Consejo de Estado. *Trabajo de Grado*.  
<https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/2472>
- Parian Mansilla, D. E. (2025). *Subordinación en la desnaturalización de contrato de locación de servicio en la administración pública en la provincia de Ica*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/6195>
- Paucara-Charca, R., Almanza-Huamán, L., Szczepansky-Grobas, D., Landa-Almanza, A., & Muñoz-Laura, K. (2023). Los contratos de locación de servicio y su desnaturalización y la formación de un nuevo contrato en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios periodo enero del 2017 al 31 de diciembre 2018. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, e261. doi:<https://doi.org/10.55873/racs.v2i2.261>
- Pinto Guashpa, M. D., & Bermúdez Santana, D. M. (2024). El principio de primacía de la realidad frente al contrato de prestación de servicios profesionales. *Opuntia Brava*, 98–114. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/2062>
- Plá Rodríguez, A. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Reyes Mishari, M. A., & Barreto Reyes, M. S. (2024). Locación de servicios y derechos laborales como proceso de cambios en el Perú. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v12i1.4358>
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Primera edición digital ed.). Málaga, España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.  
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html?id=1662>
- Rojas Baca, O. A. (2024). Primacía de la realidad y contratos de locación de servicios en una municipalidad distrital de Rioja, 2024. *Tesis Maestría*. Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/155325>
- Sulca Cuya, D. (2023). Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022. *Tesis de Título*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/976>
- Tames Almeida, A. E. (2024). Vulneración de derechos laborales: análisis jurídico de la inobservancia normativa en el contexto laboral y su aceptación como práctica habitual. *Grado*. Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/308308>
- Valencia Pacheco, A. G. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de realidad en el Hospital Hermilio Valdizán, Lima-2022. *Tesis Maestría*. Universidad César Vallejos, Lima.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/128181>

Vilchez Garcés, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS ET VERITAS*, 366-384. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>

## **VIII. ANEXOS**

**8.1. Matriz de consistencia**

**8.2. Instrumento de recolección de información**

**8.3. Operacionalización de variables**

## 8.1. Matriz De Consistencia

<b>TEMA: Desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025</b>																													
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>																										
¿De qué manera la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios se relaciona con la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025?	Determinar la relación de la desnaturalización el contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025	Existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025	<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>VARIABLE 1</b></th> <th><b>VARIABLE 2</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desnaturalización de contrato</td> <td>Vulneración de derechos laborales</td> </tr> <tr> <th><b>DIMENSIONES</b></th> <th><b>DIMENSIONES</b></th> </tr> <tr> <td>D1. Subordinación D2. Permanencia D3. Retribución Económica</td> <td>D1. Seguridad social D2. Estabilidad D3. Beneficios</td> </tr> <tr> <th><b>INDICADORES</b></th> <th><b>INDICADORES</b></th> </tr> <tr> <td>Control y supervisión Cumplimiento de órdenes Registro de asistencia Continuidad Renovación sucesiva prestación de servicios Exclusividad Ingresos Estabilidad</td> <td>Acceso a seguro de salud Aportes a pensiones Atención médica y licencias Duración prolongada del contrato Funciones permanentes Pago de beneficios laborales CTS y vacaciones Vacaciones remuneradas Retrasos o informalidad en pagos</td> </tr> <tr> <td><b>INDICES</b> Preguntas: 01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12</td> <td><b>INDICES</b> Preguntas: 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24</td> </tr> <tr> <th><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN</b></th> <th><b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN</b></th> </tr> <tr> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <th><b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></th> <th><b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</b></th> </tr> <tr> <td>Aplicada. Nivel: Descriptivo</td> <td>Cuantitativo</td> </tr> <tr> <th><b>ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN</b></th> <th><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></th> </tr> <tr> <td>Correlacional</td> <td>No experimental de tipo transeccional</td> </tr> </tbody> </table>	<b>VARIABLE 1</b>	<b>VARIABLE 2</b>	Desnaturalización de contrato	Vulneración de derechos laborales	<b>DIMENSIONES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	D1. Subordinación D2. Permanencia D3. Retribución Económica	D1. Seguridad social D2. Estabilidad D3. Beneficios	<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES</b>	Control y supervisión Cumplimiento de órdenes Registro de asistencia Continuidad Renovación sucesiva prestación de servicios Exclusividad Ingresos Estabilidad	Acceso a seguro de salud Aportes a pensiones Atención médica y licencias Duración prolongada del contrato Funciones permanentes Pago de beneficios laborales CTS y vacaciones Vacaciones remuneradas Retrasos o informalidad en pagos	<b>INDICES</b> Preguntas: 01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12	<b>INDICES</b> Preguntas: 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24	<b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN</b>	Encuesta	Cuestionario	<b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Aplicada. Nivel: Descriptivo	Cuantitativo	<b>ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Correlacional	No experimental de tipo transeccional
<b>VARIABLE 1</b>	<b>VARIABLE 2</b>																												
Desnaturalización de contrato	Vulneración de derechos laborales																												
<b>DIMENSIONES</b>	<b>DIMENSIONES</b>																												
D1. Subordinación D2. Permanencia D3. Retribución Económica	D1. Seguridad social D2. Estabilidad D3. Beneficios																												
<b>INDICADORES</b>	<b>INDICADORES</b>																												
Control y supervisión Cumplimiento de órdenes Registro de asistencia Continuidad Renovación sucesiva prestación de servicios Exclusividad Ingresos Estabilidad	Acceso a seguro de salud Aportes a pensiones Atención médica y licencias Duración prolongada del contrato Funciones permanentes Pago de beneficios laborales CTS y vacaciones Vacaciones remuneradas Retrasos o informalidad en pagos																												
<b>INDICES</b> Preguntas: 01,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12	<b>INDICES</b> Preguntas: 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24																												
<b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN</b>	<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN</b>																												
Encuesta	Cuestionario																												
<b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN</b>																												
Aplicada. Nivel: Descriptivo	Cuantitativo																												
<b>ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>																												
Correlacional	No experimental de tipo transeccional																												
<b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>																											
<p><b>PE1</b> ¿De qué manera la subordinación se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025?</p> <p><b>PE2</b> ¿De qué manera la permanencia se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025?</p> <p><b>PE3</b> ¿De qué manera la retribución económica se relaciona con la vulneración de los derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025?</p>	<p><b>OE 1</b> Determinar la relación de la subordinación y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025</p> <p><b>OE 2</b> Determinar la relación de la permanencia y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025</p> <p><b>OE 3</b> Determinar la relación de la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025</p>	<p><b>HE 1</b> Existe una relación significativa entre la subordinación y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025</p> <p><b>HE 2</b> Existe una relación significativa entre la permanencia y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025</p> <p><b>HE 3</b> Existe una relación significativa entre la retribución económica y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025</p>																											
<p><b>POBLACIÓN:</b> Locadores de servicios  <b>TÉCNICA MUESTRAL:</b> Muestreo opinático o intencional  <b>MUESTRA:</b> 100 Servidores bajo la modalidad de contrato por locación de servicios</p>																													

## 8.2. Instrumento de recolección de información



Universidad Nacional  
"San Luis Gonzaga"

VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN



ESCUELA DE  
POSGRADO  
de la UNICA

### ENCUESTA

**INVESTIGACIÓN:** *Desnaturalización del contrato bajo la modalidad de locación de servicios y la vulneración de derechos laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2025*

#### I. DATOS GENERALES

1. Edad:..... 2. Sexo: ..... 3. Nivel de estudio: .....  
4. Área donde prestó servicios: ..... 5. Tiempo de servicio: .....

#### II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Elige una opción: **1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi Siempre, 5 Siempre**

Dimensión	Nº	Desnaturalización de contrato	1	2	3	4	5
Subordinación	6	Recibo órdenes directas sobre cómo y cuándo debo ejecutar mis tareas, pese a estar bajo locación de servicios					
	7	Debo acatar instrucciones emitidas por un superior jerárquico en el desarrollo de mis funciones					
	8	Cumplo un horario fijo establecido por la universidad para el desempeño de mis labores					
	9	Utilizo de manera obligatoria herramientas, equipos o materiales proporcionados por la universidad para realizar mis funciones.					
Permanencia	10	Mi contrato temporal se renueva reiteradamente para desempeñar el mismo puesto o función					
	11	Continúo prestando servicios después del vencimiento del plazo contractual sin que cambien mis funciones					
	12	Las labores que realizo corresponden a actividades permanentes y esenciales dentro de la universidad.					
	13	La universidad me asigna un cargo o puesto específico dentro de su estructura organizacional.					
Retribución económica	14	Recibo mi pago de manera periódica y en fechas fijas establecidas por la universidad					
	15	Percibo una remuneración similar a la de trabajadores que realizan labores equivalentes bajo régimen laboral estable					
	16	Recibo beneficios económicos adicionales similares a los otorgados al personal dependiente					
	17	Recibo pagos adicionales por horas extraordinarias o trabajo en días feriados, como ocurre con trabajadores dependientes					
Dimensión	Nº	Vulneración de derechos laborales	1	2	3	4	5
Seguridad Social	18	La universidad omite brindarme cobertura de ESSALUD u otro seguro de salud financiado por la institución.					
	19	La universidad no realiza aportes a ningún sistema de pensiones (ONP o AFP) a pesar de mi vínculo laboral continuo.					
	20	Cuando presento problemas de salud, la universidad no me otorga licencias con goce de haber ni atención médica financiada.					
	21	La universidad no me garantiza un seguro que cubra accidentes laborales durante el desarrollo de mis funciones.					
Estabilidad y Continuidad	22	Mi contrato se prolonga en el tiempo sin que la universidad me incorpore a un régimen laboral estable					
	23	A pesar de los años de servicios prestados, la universidad no reconoce mi antigüedad laboral para efectos de derechos					
	24	Aunque realizo funciones esenciales y continuas, la universidad mantiene mi vínculo bajo la modalidad de locación de servicios.					
	25	Durante mi vínculo con la universidad, no se me reconoce el derecho a compensación por tiempo de servicios (CTS).					
Beneficios	26	La universidad no me otorga gratificaciones ni otros beneficios laborales propios de los trabajadores dependientes.					
	27	La universidad no me reconoce el derecho a vacaciones pagadas pese a la continuidad de mis labores.					
	28	No tengo acceso a los servicios, beneficios o descuentos institucionales que la universidad otorga a su personal					

	29	La universidad no me brinda oportunidades de capacitación ni desarrollo profesional como parte de mi vínculo laboral						
--	----	--	--	--	--	--	--	--

### 8.3. Operacionalización de variables

#### *Operacionalización de la variable 1: Desnaturalización de contrato*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala
Ocurre cuando un contrato celebrado bajo una modalidad distinta (temporal, civil, mercantil, formativa, etc.) pierde su naturaleza original porque en la realidad se configuran los elementos de una relación laboral de carácter indefinido. (Vilchez, 2008).	Transformación de un vínculo formalmente civil, en una relación laboral, debido a la presencia de elementos típicos del contrato de trabajo que contradicen la naturaleza autónoma e independiente que debe caracterizar a la locación de servicios	Subordinación	✓ Control y supervisión	Likert Ordinal  1 Nunca 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi Siempre 5 Siempre
		Permanencia	✓ Cumplimiento de órdenes	
		Retribución Económica	✓ Registro de asistencia	
			✓ Continuidad	
			✓ Renovación sucesiva	
			✓ prestación de servicios	
			✓ Exclusividad	
			✓ Ingresos	
			✓ Estabilidad.	

*Nota.* Elaboración propia.

#### *Operacionalización de la variable 2: Vulneración de derechos laborales*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala
Acción u omisión por parte del empleador que sobrepasa los derechos, garantías y límites legalmente reconocidos a los trabajadores, establecidos tanto por la legislación laboral nacional como por los tratados internacionales. (Tames, 2024)	Cuando el empleador evade obligaciones laborales, generando una situación en la que el trabajador realiza labores bajo condiciones de subordinación y dependencia, pero sin gozar de los derechos y protecciones que la ley laboral garantiza para ese tipo de relación	Seguridad social	✓ Acceso a seguro de salud	Likert Ordinal  1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi Siempre 5 Siempre
		Estabilidad	✓ Aportes a pensiones	
			✓ Atención médica y licencias	
		Beneficios	✓ Duración prolongada del contrato	
			✓ Funciones permanentes	
			✓ Pago de beneficios laborales	
			✓ CTS y vacaciones	
	✓ Vacaciones remuneradas			

*Nota.* Elaboración propia.